

Bogotá DC, 22 de noviembre de 2023

Doctora
Margarita Cabello Blanco
Procuradora General de la Nación
Ciudad



PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN
Radicado: E-2023-732408
Fecha: 22/11/2023 15:13:09
Folios: 7 Anexos:

Asunto: Solicitud de intervención preventiva para asegurar la legalidad, probidad y principios rectores de la función pública en la remoción y nombramiento de 138 jefes de control interno por el Presidente de la República Gustavo Petro Urrego

Respetada señora Procuradora General:

Orlando Vega Navas, identificado con CC 19486036 de Bogotá, en mi calidad de Jefe de Control Interno Sectorial del Ministerio de Defensa Nacional y Presidente del Comité de Auditoría del Sector Defensa, habida consideración de los siguientes hechos y apreciaciones jurídicas, respetuosamente, solicito su intervención para que, a través de la Procuraduría Delegada Para la Eficiencia, que usted tenga a bien designar en ejercicio de la función preventiva del Ministerio Público, se examinen y verifiquen todas las actuaciones realizadas por la Presidencia de la República, Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, Departamento Administrativo de la Función Pública así como por los representantes legales o sus jefes de gestión del talento humano o quienes desarrollen funciones similares, en las ciento treinta y ocho entidades del orden nacional respecto de la cuales el señor Presidente de la República ha dispuesto que se remuevan a sus jefes de las oficinas de control interno, utilizando la discrecionalidad que le confiere el ordenamiento jurídico para tal efecto, y efectuando actos preparatorios e instrucciones al respecto. Se trata de una serie de actos complejos de tal magnitud que requieren una alta precisión en planeación, coordinación, colaboración de una considerable cantidad de entidades para la debida ejecución de los propósitos institucionales y para el mejoramiento del sistema de control interno de la rama ejecutiva del nivel nacional colombiano.

Realizo esta petición y alerta de riesgos en cumplimiento del lo ordenado en los incisos 2 y 3 del parágrafo primero, del artículo primero del Decreto 338 de 2019, en cuanto señala que el Jefe de Control Interno debe proceder a comunicar a los organismos de control y a la propia administración cuando observe la ocurrencia o la posibilidad de que se presenten desaciertos en el desarrollo de la función pública. Para el caso presente, la Presidencia y demás entidades involucradas en este asunto, me obligan con carácter urgente a evidenciar los graves riesgos a los cuales se está sometiendo a más de un centenar de entidades, considerando los siguientes argumentos frente al cumplimiento de los principios de constitucionales de la administración pública:

Normas a considerar

Constitución Política, Art. 209:, en cuanto en desempeño de la función pública se ha de actuar bajo los principios...

"...de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad"

Ley 909 de 2004, art. 2, en desarrollo de la anterior norma rectora:

"1. La función pública se desarrolla teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad.

2. El criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional, son los elementos sustantivos de los procesos de selección del personal que integra la función pública. Tales criterios se podrán ajustar a los empleos públicos de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con lo previsto en la presente ley".

Decreto 403 de 2020, art. 149, en cuanto señala los requisitos para la organización del control interno y para proveer la designación del jefe de la dependencia en organismos estatales:

De conformidad con el artículo 209 de la Constitución Política todas las entidades del Estado deberán implementar un sistema de control interno encargado de proteger los recursos de la organización, y contar con una dependencia responsable de medir y evaluar la eficiencia y eficacia del sistema y la efectividad de los controles de forma permanente

Para la designación del jefe de la dependencia encargada del control interno en los organismos y entidades del Estado, se tendrán en cuenta los criterios de mérito, capacidad y experiencia para el desempeño del empleo y el cumplimiento de los requisitos y competencias que fije la ley o reglamento.

Para las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial, el Gobierno Nacional fijará las competencias y requisitos específicos del empleo, teniendo en cuenta la naturaleza, especialidad y especificidad de las funciones y los siguientes mínimos y máximos:

Mínimo: Título profesional y experiencia.

Máximo: Título profesional, título de postgrado y experiencia en asuntos de control interno.

Ley 909 de 2004, Art. 5 numeral 2: en cuanto incluye a los jefes de control interno como funcionarios de libre nombramiento y remoción en la categoría de a) Los de dirección, conducción y orientación institucionales, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas o directrices así: "...jefes de control interno..."

Ley 909 de 2004, Art. 19: frente al diseño de cargos en general dispone para el jefe de control interno:

"2. El diseño de cada empleo debe contener:

a) La descripción del contenido funcional del empleo, de tal manera que permita identificar con claridad las responsabilidades exigibles a quien sea su titular;

b) El perfil de competencias que se requieren para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia, así como también las demás condiciones para el acceso al servicio. En todo caso, los elementos del perfil han de ser coherentes con las exigencias funcionales del contenido del empleo”.

Decreto 989 de 9 de Julio de 2020, "Por el cual adiciona el capítulo 8 al título 21 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias y requisitos específicos para el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial", dictado por el Presidente en ejercicio de las competencias asignadas en el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política y en desarrollo del artículo 149 del Decreto Ley 403 de 2020.

Decreto 1083 de 2015 en cuanto señala aspectos clave de la experiencia necesaria para ejercer la jefatura de control interno:

ARTÍCULO 2.2.21.8.6. Experiencia profesional relacionada en asuntos de control interno. Se entiende por experiencia profesional relacionada en asuntos de control interno la adquirida en el ejercicio de empleos que tengan funciones similares a las del cargo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces, dentro de las cuales están las siguientes:

- 1. Medición y evaluación permanente de la eficiencia, eficacia y economía de los controles del Sistemas de Control Interno.*
- 2. Asesoría en la continuidad del proceso administrativo, la revaluación de planes e introducción de correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos.*
- 3. Actividades de auditoría o seguimiento.*
- 4. Actividades relacionadas con el fomento de la cultura del control.*
- 5. Evaluación del proceso de planeación, en toda su extensión;*
- 6. Formulación, evaluación e implementación de políticas de control interno.*
- 7. Evaluación de los procesos misionales y de apoyo, adoptados y utilizados por la entidad, con el fin de determinar su coherencia con los objetivos y resultados comunes e inherentes a la misión institucional.*
- 8. Asesoría y acompañamiento a las dependencias en la definición y establecimiento de mecanismos de control en los procesos y procedimientos, para garantizar la adecuada protección de los recursos, la eficacia y eficiencia en las actividades, la oportunidad y confiabilidad de la información y sus registros y el cumplimiento de las funciones y objetivos institucionales.*
- 9. Evaluación de riesgos y efectividad de controles.*
- 10. Las funciones relacionadas con el desempeño de la gestión estratégica, administrativa y/o financiera.*

Directiva Presidencial 09 de 2022 en la cual se dispone la conformación del Banco de Hojas de Vida de candidatos a Jefe de la unidad u oficina de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional.

Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, especialmente:

...los literales a) y C) del artículo 1;

"Cada Estado Parte, de conformidad con los principios fundamentales de su ordenamiento jurídico, se cerciorará de que dispone de uno o más órganos o personas especializadas en la lucha contra la corrupción mediante la aplicación coercitiva de la ley. Ese órgano u órganos o esas personas gozarán de la independencia necesaria, conforme a los principios fundamentales del ordenamiento jurídico del Estado Parte, para que puedan desempeñar sus funciones con eficacia y sin presiones indebidas. Deberá proporcionarse a esas personas o al personal de ese órgano u órganos formación adecuada y recursos suficientes para el desempeño de sus funciones".

Artículo 7. Sector público 1:

"Cada Estado Parte, cuando sea apropiado y de conformidad con los principios fundamentales de su ordenamiento jurídico, **procurará adoptar sistemas de convocatoria, contratación, retención, promoción y jubilación de empleados públicos** y, cuando proceda, de otros funcionarios públicos no elegidos, o mantener y fortalecer dichos sistemas.

Éstos:

"11 a) Estarán basados en principios de eficiencia y transparencia y en criterios objetivos como el mérito, la equidad y la aptitud; b) Incluirán procedimientos adecuados de selección y formación de los titulares de cargos públicos que se consideren especialmente vulnerables a la corrupción, así como, cuando proceda, la rotación de esas personas a otros cargos; c) Fomentarán una remuneración adecuada y escalas de sueldo equitativas, teniendo en cuenta el nivel de desarrollo económico del Estado Parte; d) Promoverán programas de formación y capacitación que les permitan cumplir los requisitos de desempeño correcto, honorable y debido de sus funciones y les proporcionen capacitación especializada y apropiada para que sean más conscientes de los riesgos de corrupción inherentes al desempeño de sus funciones. Tales programas podrán hacer referencia a códigos o normas de conducta en las esferas pertinentes".

Decreto 338 del cuatro de marzo de 2019, incisos 2 y 3 del parágrafo primero del artículo primero:

Cuando el Jefe de Control Interno en ejercicio de sus funciones evidencia errores, desaciertos, irregularidades financiera, administrativas, desviaciones o presuntas irregularidades respecto a todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como a la administración de la información y los recursos de la entidad que evidencien posibles actos de corrupción, deberá informarlo al representante legal con copia a la Secretaría General de la Presidencia de la República y a la Secretaría de Transparencia, adjuntando a la copia de esta última instancia, el formato físico o electrónico que esta establezca para tal fin.

Este reporte no exime a los jefes de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, de la obligación establecida en los artículos 67 de la Ley 906 de 2004 y 9 de la Ley 1474 de 2011".

Igualmente, el artículo 2 ibidem, que incorpora un capítulo completo para integrar a los jefes control interno en la red anticorrupción, modificando el decreto 1083 de 2015, así:

ARTÍCULO 2. El título 21 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, tendrá un nuevo Capítulo 7 con el siguiente texto:

RED ANTICORRUPCIÓN

"ARTÍCULO 2.2.21.7.1. Creación de la Red Anticorrupción. Crease la Red Anticorrupción integrada por los Jefes de Control Interno o quien haga sus veces para articular acciones oportunas y eficaces en la identificación de casos o riesgos de corrupción en instituciones públicas, para generar las alertas de carácter preventivo frente a las decisiones de la administración, promoviendo la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión pública.

ARTÍCULO 2.2.21.7.2. Coordinación de la Red Anticorrupción. La Red Anticorrupción será coordinada por la vicepresidenta de la República y por el Secretario General de la Presidencia de la República.

1. Propósito presidencial de cambio de todos los jefes de control interno de entidades del orden nacional frente a las facultades y deberes del Presidente para seleccionar a dichos funcionarios

El señor Presidente de la República ha dado instrucciones al Dr. Carlos Ramón González Merchán, en su calidad de Director del Departamento Administrativo de la Presidencia, tanto como al Dr. César Augusto Manrique Soacha, Director del Departamento Administrativo de la función Pública, para que sean removidos todos los jefes de las Oficinas de Control Interno de las entidades del orden nacional a su cargo. Para tal propósito usará facultades discrecionales de libre nombramiento y remoción y se ha apoyado en funcionarios del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, particularmente las áreas de jefatura de gabinete y dirección jurídica, así como en el Departamento Administrativo de la Función Pública, y en los representantes legales tanto como en los jefes o equivalentes de gestión del talento humano de dichas instituciones.

El origen del sistema de control interno es de orden constitucional, como se aprecia en la lectura del artículo 209 de la Carta Política. Es de tal importancia que ha sido desarrollado a nivel legislativo por la ley 87 de 1993, y por varios decretos y actos administrativos tanto de la Presidencia, como de otras instituciones de las denominadas reguladoras del tema. En consecuencia, todos sus elementos son altamente valiosos para las instituciones estatales y especialmente a nivel de los organismos cabeza de sector, como es el caso de este Ministerio, cuya Oficina de Control Interno es precisamente sectorial. Las facultades discrecionales del Presidente, como nominador de los jefes de control interno, en consecuencia, deben interpretarse sistemáticamente frente al conjunto de normas y compromisos internacionales suscritos por Colombia, que regulan al control interno desde la propia Carta Política. Por tanto, la voluntad del señor Presidente de usar sus facultades de libre nombramiento y remoción de estos funcionarios tiene varios límites a considerar e implica un ejercicio cuidadoso de planeación y coordinación institucional, con miras a asegurar la legalidad, economía, eficiencia y eficacia de todos los procesos y procedimientos que se afectarán en ciento treinta y ocho entidades, así como la prevención de daños antijurídicos a sujetos y terceros involucrados.

Las Oficinas de control interno de los ministerios fueron creadas por el Decreto Nacional 1826 de 1994, reglamentario de la ley 87 de 1993, derogado por el decreto 1499 de 2017, cuyas disposiciones se integraron en buena medida en el decreto compilatorio 1083 de 2015, arriba citado, el cual igualmente considera los aspectos centrales del sistema de control interno. Los jefes de dichas oficinas, como se ha dicho ya, son nombrados y removidos únicamente por el Presidente de la República para garantizar su independencia, principio que se mantiene de conformidad con el artículo 2.2.5.1.1, del decreto 1083 de 2015, correspondiendo dicha facultad al Presidente de la República tanto para nombrar como para remover libremente a los siguientes. Jefes de control interno.

Se reitera que actualmente corresponde al señor Presidente de la República designar al titular del cargo de Jefe de Control Interno, manteniéndose lo ordenado por el artículo 11 de la ley 87 de 1993:

"ARTÍCULO 11. Designación del jefe de la unidad u oficina de coordinación del Control Interno. Para la verificación y evaluación permanente del Sistema de Control, el Presidente de la República designará en las entidades estatales de la rama ejecutiva del orden nacional al jefe de la Unidad de la oficina de control interno o quien haga sus veces, quien será de libre nombramiento y remoción".

Interviene, igualmente, en la designación de dichos Jefes de Control Interno el Jefe de Gabinete del DAPRE, en desarrollo del numeral 15 del artículo 14 del decreto 2647 de 30 de diciembre de 2022, que indica:

"15. Apoyar al Presidente en el ejercicio de la facultad nominadora de los jefes de las oficinas de control interno de las -entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional". (Subrayado mío).

Los ministros y jefes de departamentos administrativos solamente tienen por delegación del Presidente, la facultad de proveer las vacancias temporales, es decir, los encargos de las jefaturas de oficinas de control interno de sus carteras y de las entidades adscritas o vinculadas a su sector:

"ARTÍCULO 2.2.21.4.2 Delegación para proveer temporalmente las vacantes definitivas del empleo de Jefe de la Unidad u Oficina de Control Interno o de quien haga sus veces. Delegase en los Ministros y Directores de Departamento Administrativo la facultad de proveer temporalmente, mediante la figura del encargo, las vacantes definitivas que se presenten en el empleo de Jefe de la Unidad u Oficina de Control Interno o de quien haga sus veces en sus respectivos Ministerios o Departamentos Administrativos o en las entidades adscritas o vinculadas a su Sector Administrativo."

(Decreto 3670 de 2011, art. 1)

"ARTÍCULO 2.2.21.4.3 Delegación para declarar y proveer las vacantes temporales del empleo de Jefe de la Unidad u Oficina de Control Interno o de quien haga sus veces. Delegase en los Ministros y Directores de Departamento Administrativo, las funciones de declarar y proveer las vacantes temporales, cualquiera que sea la causa que las produzca, que se presenten en el cargo de Jefe de la Unidad u Oficina de Control Interno o de quien haga sus veces en sus respectivos Ministerios o Departamentos Administrativos o en las entidades adscritas o vinculadas a su Sector Administrativo." (Decreto 3670 de 2011, art. 2).

Adicionalmente, Las relaciones entre los jefes de control interno y sus superiores administrativos fueron debida y claramente señaladas por el artículo 2.2.21.4.7. del decreto 1083 de 2015, establecidas en el decreto 648 de 2017, así:

"Relación administrativa y estratégica del Jefe de Control Interno o quien haga sus veces. El jefe de la oficina de control interno o quien haga sus veces dependerá administrativamente del organismo en donde ejerce su labor; por lo tanto, deberá cumplir con diligencia, eficiencia e imparcialidad sus funciones y cumplir con las políticas de operación de la respectiva entidad.

Es decir, frente a este último precepto, la administración del cargo corresponde a cada uno de los representan legales de las entidades sometidas a este régimen. Como consecuencia estos funcionarios deberán cuidar la legalidad, y probidad de todo lo que conlleva la incorporación y la salida del cargo de los jefes de sus entidades, especialmente las situaciones administrativas particulares.

En consecuencia, estas facultades discrecionales no son absolutas ni tampoco han de convertirse en decisiones arbitrarias. La misma Presidencia ha señalado públicamente que se aplicaría un procedimiento de selección de jefes de control interno basado en la meritocracia y la transparencia. Téngase en cuenta, además, el ya citado artículo 179 del decreto 403 de 2020, en cuanto precisa sobre mérito, perfil, competencia y experiencia de los funcionarios que ejerzan las jefaturas de control interno:

Para la designación del jefe de la dependencia encargada del control interno en los organismos y entidades del Estado, se tendrán en cuenta los criterios de mérito, capacidad y experiencia para el desempeño del empleo y el cumplimiento de los requisitos y competencias que fije la ley o reglamento.

Para las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial, el Gobierno Nacional fijará las competencias y requisitos específicos del empleo, teniendo en cuenta la naturaleza, especialidad y especificidad de las funciones y los siguientes mínimos y máximos:

Mínimo: Título profesional y experiencia.

Máximo: Título profesional, título de postgrado y experiencia en asuntos de control interno.

Es de resaltar que el artículo 2.2.21.8.3. del citado decreto 989 de 2020, obliga a que participe en el proceso de selección de jefes de control interno el Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual ha de colaborar con distintas tareas, pero en particular la conformación del banco de datos de los aspirantes a las jefaturas y la evaluación previa de sus competencias:

Evaluación de Competencias. Previo a la designación en el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces, al aspirante o aspirantes se les deberá evaluar las competencias requeridas para el desempeño del empleo, a través de la práctica de pruebas.

La evaluación de competencias de los aspirantes a ocupar los citados cargos en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional, será adelantada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que le informará al presidente de la República si el aspirante cumple o no con las competencias requeridas, de lo cual dejará evidencia.

Directiva Presidencial 09 de 2022 en la cual se dispone la conformación del Banco de Hojas de Vida de candidatos a Jefe de la unidad u oficina de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional, en estos términos:

"El Control interno es un sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto de los planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad, que permite la protección de los recursos, la garantía de la eficiencia, eficacia y economía en las operaciones, la evaluación y seguimiento de la gestión, y la prevención de los riesgos, sistema que de conformidad con el artículo 29 de la Ley 489 de 1998, es dirigido por el Presidente de la República como máxima autoridad administrativa.

Tal como lo señala el artículo 11 de la Ley 87 de 1993, la facultad de designación del cargo de jefe de la unidad u oficina de control interno de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, recae en el Presidente de la República, teniendo en cuenta los criterios de mérito, capacidad y experiencia para el

desempeño del empleo y el cumplimiento de los requisitos y competencias que fije la ley o el reglamento.

A su vez, el Departamento Administrativo de la Función Pública, como instancia facilitadora del Sistema de Control Interno, tiene la responsabilidad de orientar, asesorar, impulsar y poner en marcha estrategias para la debida implantación y el mejoramiento continuo del Sistema.

En tal medida, se considera necesario, en el marco de los principios de transparencia, publicidad, colaboración y coordinación, que el Departamento Administrativo de la Función Pública implemente las acciones necesarias con el fin de conformar un banco de hojas de vida de candidatos para el cargo de jefe de la de unidad u oficina control interno de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional.

De tal modo y como una herramienta adicional que brinde información sobre las personas que pueden ser candidatos al empleo de jefe de la unidad u oficina de control interno, las entidades en las que ha de proveerse dicho empleo, podrán acudir al banco de hojas de vida del Departamento Administrativo de la Función Pública, sin perjuicio de los requisitos adicionales que establezca la Ley o los reglamentos".

En este orden de ideas, el propósito presidencial de cambio total de las jefaturas de control interno es posible, solamente si su facultad discrecional de nombramiento de nuevos funcionarios obedece a las normas señaladas en este punto, de las cuales el actual Presidente de la república es autor al menos de la directiva 09 de 2022, respetando los conceptos de mérito de los aspirantes y, "en el marco de los principios de transparencia, publicidad, colaboración y coordinación", y siempre que se pongan en "marcha estrategias para la debida implantación y el mejoramiento continuo del Sistema", y de los instrumentos internacionales ratificados por Colombia, arriba citados.

Esta propuesta presidencial, entonces, solamente es posible de cara al mejoramiento de unas condiciones actuales bajo las cuales muchas entidades han implantado con excelencia sistemas de control interno y oficinas de control interno lideradas con la correlativa probidad. Por ende, el proceso de cambio implica cuidar los logros y solamente introducir aquello que obedezca a una mejora del sistema.

No menos resaltable es que el origen de cada uno de los elementos de un sistema tan complejo como el de control interno que, según las normas es responsabilidad del señor Presidente Gustavo Petro, en el nivel nacional, se liga muy estrechamente con la incorporación de principios y buenas prácticas de gobernanza pública y de buena gerencia de los asuntos estatales, que fueron aceptadas por Colombia en varios instrumentos internacionales ratificados, tales como la Convención Interamericana Contra la Corrupción, la cual ha sido materializada en una variada normatividad, y especialmente incorporando a los jefes de control interno con conocimientos técnicos especializados en la lucha contra la corrupción.

Un ejemplo importante de lo antes dicho, lo constituye el artículo 62 del decreto 403 de 2020, en cuanto ordena que los jefes de control interno sean elemento esencial

del sistema de alertas de control interno, y su desarrollo por parte de la resolución 0762 -de 2 de junio de 2020 proferida por la Contraloría General de la república en el Diario Oficial No. 51.333. Estos instrumentos contra la corrupción implican conocimientos técnicos especializados que fueron materia de entrenamiento a los funcionarios jefes de control interno como parte de la Convención arriba citada.

2. El proceso de selección que actualmente está en desarrollo en DAPRE, DAFFP y entidades del orden nacional

Para la materialización de los cambios ordenados por el Presidente de la República se han adelantado varias actividades y deberán ejecutarse muchas otras, dada la complejidad resultante de afectar 138 entidades. En más de una década tal cantidad de variaciones no tuvo precedente en la rama ejecutiva. En consecuencia, los riesgos institucionales para Presidencia, DAPRE, DAFFP y 138 entidades del orden nacional han de ser seriamente considerados.

El primer paso del cambio que se pretende consistió en crear un banco de datos de ciudadanos aspirantes a ocupar cargos de jefe de oficina de control interno, para lo cual se dictó la directiva presidencial 09 de 2022, en cumplimiento de la cual DAFFP en coordinación con DAPRE, activaron el proceso desde el 28 de noviembre al 16 de diciembre de esa vigencia, publicándose los requisitos para los aspirantes quienes debían acceder a una plataforma del DAFFP y depositar documentos relacionados con su hoja de vida profesional, soportes laborales, académicos y de experiencia relacionada.

Cerrada la posibilidad de ingreso de datos de más aspirantes, la empresa PSIGMA CORP SAS¹, proveedora del DAFFP para pruebas psicotécnicas, realizó el examen de competencias, relacionadas con el decreto 989 de 2020.

En el contrato suscrito entre los antes mencionados se indican las condiciones técnicas bajo las cuales se interpretarán los resultados para diferenciar, a unos candidatos de otros. Sin embargo, no hay ninguna comunicación ni publicación que permita examinar un rankin o algún tipo de clasificación de quienes participaron.

No obstante que en la convocatoria se presentaron cientos de aspirantes, sin explicaciones, se realizó una sorprendente segunda apertura con un periodo corto de dos días (17 y 18 de agosto de 2023), que pasó sin explicaciones.

Para el cumplimiento del principio de transparencia y de publicidad, invocado en la propia directiva presidencial 09 de 2022, sería deseable conocer tales resultados y tener certeza de cómo aportan a la selección objetiva y meritocrática.

Adicionalmente, estas pruebas de psicometría no suplen en modo alguno los exámenes de conocimientos específicos de las labores del jefe de control interno, los cuales fueron omitidos. Un verdadero proceso meritocrático se funda en exámenes de conocimientos, tal como ocurrió en vigencias anteriores y recientemente en la convocatoria de la ciudad

¹ Link SECOP II-Contrato PSIGMA

<https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/ContractNoticeManagement/Index?currentLanguage=es-CO&Page=login&Country=CO&SkinName=CCE>

de Bogotá DC en 2020. Sin este tipo de instrumentos, un proceso no puede llamarse objetivo y basado en méritos.

3. Actos preparatorios erráticos e improvisados y reuniones con los jefes de Talento Humano durante este trimestre

Durante el trimestre en curso el proceso evolucionó de forma caótica, confidencial, sin claridad de las instrucciones necesarias para el exitoso relevo de las jefaturas de control interno. La presunta confidencialidad ha generado incertidumbre tanto en los representantes legales de muchas de las entidades, especialmente las descentralizadas, como en los actuales jefes de control interno y en sus equipos de trabajo. Han aparecido oficios señalando al seleccionado por cada institución, pero de forma asimétrica y en muchas entidades de espaldas a los funcionarios que van a ser removidos. Solamente se tiene noticia de que tres de los jefes actuales serán nombrados en una entidad diferente a su actual nominación.

Esta incertidumbre, seguida de solicitudes de renuncias, presiones en algunos casos hasta el grado de acoso laboral, están generando un clima inadecuado para las oficinas de control interno, en cuya carga de trabajo por esta época no son pocos ni triviales los informes de ley a presentar.

Muchos colegas se preguntan si todo el trabajo y los resultados que presentaron anualmente a distintos representantes legales y comité de coordinación institucional de control interno, sumado a evaluaciones anuales de 360 grados, exámenes de conocimientos, pruebas de competencias y permanente exposición a riesgos legales, no tienen peso en los criterios de lo que significa mérito basado en logros evidentes. Todos los informes de auditoría están publicados de conformidad con lo ordenado en la ley 1712 de 2014 artículo 11, literal e) que obliga a que los ciudadanos puedan conocer "los informes de gestión, evaluación y auditoría del sujeto obligado". ¿Para efectos de la mejora del sistema de control nos preguntamos si es acaso todo este material tangible un insignificante factor en la consideración de quien ha de ser o no seleccionado para un cargo tan complejo? Existe aquí un grave riesgo de pérdida de capital humano para el Estado colombiano.

Algunos de los perfiles que presentan los aspirantes actuales no corresponden a lo demandado por la ley. No han sido nunca jefes de una oficina de auditoría o de control interno, ni pueden presentar el resultado de evaluaciones organizacionales periódicas, y aún frente a las equivalencias son visiblemente precarios ante las responsabilidades que impone el cargo a proveer y frente a las exigencias del diseño del puesto de trabajo.

En consecuencia, resulta vital una visión preventiva, imparcial y objetiva, de la Procuraduría General de la Nación para asegurar la institucionalidad y prevenir daños futuros.

4. Reacciones de los representantes legales de entidades afectadas

Es paradójico que muchos representantes legales no estén de acuerdo con este cambio total de los jefes de control interno actuales sin aprovechar a quienes hayan evidenciado resultados y evaluaciones destacables, sin que por ello se desconozca el valor que

traerán muchos de los nuevos aspirantes si con ello proveen conocimiento, experiencia y revitalizan los sistemas de control interno de los que serán auditores. Esta situación evidencia una comunicación precaria del DAPRE y del DAFFP a los representantes legales.

Surge la pregunta sobre si no sería más oportuno seleccionar a los mejores perfiles actuales de forma meritocrática y beneficiar al estado colombiano con su conocimiento, experiencia y probados resultados. No es lógico que solamente tres funcionarios sean retenidos en un conjunto de 138, para el orden nacional.

5. Riesgos detectados en este proceso de cambio

Son varios los riesgos a considerar, empezando por el desconocimiento del ordenamiento jurídico vigente, pues la discrecionalidad presidencial tiene varios límites normativos como se explicó.

Preocupa la pérdida de la aplicación de mejores prácticas sobre el concepto técnico de auditoría, así como el sentido de independencia y probidad de los evaluadores del estado colombiano, con un consecuente incumplimiento a los compromisos con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), cuyas recomendaciones fueron incorporadas desde hace doce años, y grupo de países del cual Colombia es miembro con obligaciones.

En particular tómese en consideración que el acuerdo con OCDE impone a nuestro país asegurar el que: "...un auditor independiente, competente y cualificado, deberá llevar a cabo una auditoría anual con arreglo de normas de alta calidad", en las organizaciones gubernamentales.

Este no es un tema trivial. Por tal razón el DAFFP adoptó la guía de auditoría basada en la aplicación del marco internacional de normas para la auditoría generalmente aceptadas por el Instituto de Auditores Internos, THEIIA, y por INTOSAI. Este antecedente debe ser respetado por el gobierno nacional garantizando que los aspirantes a jefes de control interno demuestre que dominan esas normas y principios obligatorios.

Puede ocurrir la pérdida de capital intelectual entrenado, deterioro de la gestión de conocimiento, desaprovechamiento de las capacitaciones, diplomados, y especializaciones pagadas por el propio Estado. Especialmente interesa al Estado retener al mejor capital intelectual especializado a la luz de la Convención de las Naciones Unidas antes citada.

Existen varios interrogantes que el proceso no ha sabido responder: ¿cuáles son las consecuencias de las evaluaciones anteriores? ¿Es necesario todo este desgaste administrativo? ¿cuáles son los verdaderos criterios de selección? ¿cuáles son los argumentos que respaldan las elecciones de unos pocos funcionarios para ser sujetos de nombramiento en otras entidades? ¿cuáles son los criterios de salida de quienes tienen buen desempeño? ¿cómo se va a asegurar que no ocurran daños jurídicos respecto de personas con derechos de permanencia en el cargo por estabilidad legal reforzada o por otras razones de cada individuo involucrado tales como quienes son

actualmente pre-pensionados, embarazados, o a quienes se pueda generar una afectación de mínimo vital².

Conclusiones

La forma como se está conduciendo este proceso, desde el punto de vista de nuestra institucionalidad presenta riesgos que deben ser advertidos para que haya un debido tratamiento de los mismos. De continuarse con el propósito infundado del cambio de todos los jefes de control interno de nivel nacional estaríamos frente a un fracaso rotundo de más de diez años de esfuerzos de una política estatal enfocada en el mejoramiento continuo de los sistemas de control interno basado en aplicación de mejores prácticas internacionales. Así mismo, nos enfrentamos a una etapa de incertidumbre, caos institucional y pérdida de capital humano para el Estado.

De otra parte, no es descartable el riesgo de politización de las jefaturas de las oficinas de control interno, de la pérdida de independencia de los auditores y de un rezago frente a la comunidad de países miembros de la OCDE.

Mi petición a la Señora Procuradora

Ruego a usted hacer uso de las facultades que le confiere la ley para actuar de manera preventiva examinando el procedimiento mediante el cual el señor Presidente de la República ha dispuesto la remoción de todos los jefes actuales de oficinas de control interno de la rama ejecutiva del nivel nacional, cuya nominación le corresponde bajo la modalidad de cargos de libre nombramiento y remoción, pero sometidos a claros límites legales, organizacionales y de moralidad pública, a efecto de prevenir un daño global para el sistema de control interno colombiano y daños antijurídicos eventuales que implicarán pérdidas fiscales.

Competencia de la Procuraduría General de la Nación

Es usted competente a través de la Procuraduría Delegada para la Eficiencia en desarrollo de lo dispuesto en el artículo 24 del decreto 262 de 2000, así:

Funciones preventivas y de control de gestión.

Adicionado numerales 17 y 18 por el Artículo 1 del Decreto 2246 de 2011. Sin perjuicio de lo dispuesto en la ley, las procuradurías delegadas tienen las siguientes funciones de vigilancia superior, con fines preventivos y de control de gestión:

1. *Velar por el cumplimiento de las disposiciones constitucionales y legales, así como de las decisiones judiciales y administrativas.*

² Jurisprudencias relacionadas:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=78281#0>

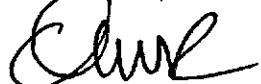
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/SU003-18.htm#:~:text=SU003%2D18%20Corte%20Constitucional%20de%20Colombia&text=Por%20regla%20general%20los%20empleados,confianza%20que%20exige%20su%20labor>

2. *Velar por el ejercicio diligente y eficiente de las funciones públicas y ejercer control de gestión sobre ellas, para lo cual podrán exigir a los servidores públicos y a los particulares que cumplan funciones públicas la información que se considere necesaria.*
3. *Ejercer, de manera selectiva, control preventivo de la gestión administrativa y de la contratación estatal que adelantan los organismos y entidades públicas.*
4. *Vigilar la gestión de las procuradurías distritales.*
5. *Intervenir ante las autoridades públicas, cuando sea necesario para defender el orden jurídico, el patrimonio público, las garantías y los derechos fundamentales, sociales, económicos, culturales, colectivos o del ambiente, así como los derechos de las minorías étnicas.*
6. *Realizar visitas a las entidades estatales o particulares que cumplen función pública, a solicitud de cualquier persona u oficiosamente, cuando sea necesario para proteger los recursos públicos y garantizar el cumplimiento de los principios que rigen la función pública.*

Comunicaciones

Las recibiré en mi cuenta de correo orlandoveganavas@gmail.com, orlando.vega@mindefensa.gov.co y en mi teléfono móvil 3185326295.

Cordialmente,


ORLANDO VEGA NAVAS
JEFE DE OFICINA DE CONTROL INTERNO
MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL