MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA

OFICINA DE CONTROL INTERNO

SEGUIMIENTO A:

PRESENTACIÓN Y RECEPCIÓN DE INFORMES DE GESTIÓN - LEY 951 DE 2005
CONCERTACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN – GERENCIA 4.0

JULIE ANDREA SOTO LAVERDE
JEFE DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO

EQUIPO AUDITOR:
FRANZ MANUEL PINZÓN MURILLO

PERIODO EVALUADO
Ley 951 de 2005 - marzo a mayo de 2026
Acuerdos de Gestión – 2026

Bogotá, D.C., agosto de 2026

OCI-INFORME-062-2026

Energía

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO 3

2. ALCANCE 3

3. CLIENTES 3

4. EQUIPO DE TRABAJO 4

5. CRITERIO NORMATIVO 4

5.1. FUNCIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO 4

5.2. NORMATIVA APLICABLE AL TEMA EVALUADO 4

6. METODOLOGÍA 5

7. RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO 6

7.1. SEGUIMIENTO A LA ENTREGA DE LAS ACTAS DE INFORME DE GESTIÓN. 6

7.2. SEGUIMIENTO A LA RECEPCIÓN DE LAS ACTAS DE INFORME DE GESTIÓN. 9

7.3. SEGUIMIENTO A LA CONCERTACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN 16

CONCLUSIONES 13

RECOMENDACIONES 15

SEGUIMIENTO A LA PRESENTACIÓN DE INFORMES DE GESTIÓN - LEY 951 DE 2005

CONCERTACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN – GERENCIA 4.0

1. OBJETIVO

Actas de informe de gestión:
Verificar la entrega de las Actas de Informe de Gestión por parte de los funcionarios retirados o con finalización de encargo en el período evaluado, así mismo hacer seguimiento a la recepción de los informes por parte de los funcionarios que los sucedieron.

Concertación acuerdos de gestión:
Verificar el cumplimiento de la concertación de los Acuerdos de Gestión en el período evaluado, de conformidad con la normativa vigente y los lineamientos institucionales aplicables.

2. ALCANCE

Actas de informe de gestión:
El período comprendido para la verificación de la entrega y recepción de las Actas de Informe de Gestión corresponde al segundo trimestre de 2026. (Período diciembre marzo a mayo de 2026).

Concertación acuerdos de gestión:
El período comprendido para la verificación de la concertación de los acuerdos de gestión corresponde a las vigencias 2026.

3. CLIENTES

Los clientes del seguimiento son los miembros del Comité de Coordinación de Control Interno y la Subdirección del Talento Humano.

4. EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo estuvo conformado por Julie Andrea Soto Laverde, Jefe Oficina de Control Interno, quien supervisará el seguimiento y Franz Manuel Pinzón Murillo, auditor de la Oficina de Control Interno.

5. CRITERIO NORMATIVO

5.1. Función de la Oficina de Control Interno

Literal e) del Artículo 12 de la Ley 87 de 1993, *por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones*.

"Velar por el cumplimiento de las leyes, normas, políticas, procedimientos, planes, programas, proyectos y metas de la organización y recomendar los ajustes necesarios".

Literal e) del artículo 8 del Decreto 2145 de 1999, por el cual se dictan normas sobre el Sistema Nacional de Control Interno de las Entidades y Organismos de la Administración Pública del Orden Nacional y Territorial.

Las Oficinas de Control Interno, "*...verifican la efectividad de los sistemas de control interno, para procurar el cumplimiento de los planes, metas y objetivos previstos, constatando que el control esté asociado a todas las actividades de la organización...*".

Decreto 1083 de 2015, "*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".*

5.2. Normativa Aplicable al Tema Evaluado

- Ley 951 de 2005 "Por la cual se crea el acta de informe de gestión."

- Resolución orgánica 5674 de 2005 de la Contraloría General de la República, "por la cual se reglamenta la metodología para el Acta de Informes de Gestión"

- Acuerdo No. 001 de 2024 "Por el cual se establece el Acuerdo Único del Función Archivística, se definen los criterios técnicos y jurídicos para su implementación en el Estado Colombiano y se fijan otras disposiciones."

- Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”

- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”

- Circula externa 100-004-2024 DAFP “Adopción del nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0.”

6. METODOLOGÍA

La auditoría se realizó mediante solicitud de información, consulta y verificación documental, para validar la efectividad de la gestión, la eficiencia de los controles y las acciones adelantadas, en el tratamiento de los riesgos frente al criterio normativo aplicable.

Fuentes consultadas:

- Reporte de novedades de personal presentados por la Subdirección de Talento Humano mediante correo electrónico.
- Reporte de concertación de acuerdos de gestión por parte de los gerentes públicos.

7. RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO

A continuación, se relacionan los resultados del seguimiento a la presentación y recepción de las Actas de Informe de Gestión y la concertación de los Acuerdos de Gestión:

Tipo de Resultado	Consecutivo	Título	Proceso / Área Responsable	Plan de Mejoramiento	Componente de Control Interno que afecta	Dimensión MIPG que afecta
Hallazgo	1	Inefectividad de los controles para asegurar el cumplimiento oportuno de la entrega y recepción de las Actas de Informe de Gestión.	Subdirección de Talento Humano	Obligatorio	Ambiente de control Actividades de control	Primera Dimensión Talento Humano, Política de Gestión Estratégica del Talento Humano
Hallazgo	2	Debilidades en la concertación, formalización y seguimiento de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos	Subdirección de Talento Humano	Obligatorio	Ambiente de control Actividades de control	Primera Dimensión Talento Humano, Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

7.1. Seguimiento a la entrega de las Actas de Informe de Gestión.

A partir de los reportes de novedades de personal presentados por la Subdirección de Talento Humano mediante correo electrónico, se observaron dos (2) funcionarios con retiro entre marzo a mayo de 2026, de estos ninguno estuvo obligados a presentar el Acta de informe de gestión en el periodo, con el siguiente detalle:

Ítem	Retiro	Nombramiento	Encargo	Cambio ubicación	Comisión	Total, general
Trimestre marzo a mayo de 2026.	2	2	0	0	0	4
Funcionarios obligados a entregar Acta de Informe de Gestión	0	--	--	--	--	0

Fuente: Elaboración propia base seguimiento Ley 951.

Sin embargo, frente al trimestre diciembre 2025 a febrero de 2026 estaban pendientes de radicar dos (2) Actas de informe de gestión, para los cuales, se verificó el nombre, número de identificación, cargo y fecha de retiro del funcionario; así mismo, se

validó en caso de aplicar la gestión de los encargos, evidenciando que la información remitida por la Subdirección de Talento Humano es coherente con lo informado a esta Oficina en los aspectos mencionados, como se muestra a continuación:

Fecha retiro	Nombre y Apellidos	Descripción del cargo	Dependencia	Fecha de vencimiento	Fecha radicación informe	No. Radicado	Término de entrega (15 días)
13/02/2026	VICTOR JOSE PATERNINA NOVOA	Director Técnico, Código 100, Grado 21	Dirección Energía Eléctrica	6/03/2026	9/03/2026	Mail	16
13/02/2026	KAREN SCHUTT ESMERAL	VICEMINISTRO, CODIGO 20	DESPACHO VICEMINISTERIO DE ENERGIA	6/03/2026	12/03/2026	Mail	19
15/01/2026	JOSE ANDRES GUTIERREZ MERCADO	Jefe Oficina, Código 137, Grado 21	Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales	5/02/2026	3/08/2026	Mail	**142**
27/11/2025	AROCA RODRIGUEZ SORREL PARISA	Director Técnico, Código 100, Grado 21	DIRECCIÓN DE MINERIA EMPRESARIAL	19/12/2025	30/12/2025	1-2025-064347	21

Se observó que, para este período los **cuatro (4)** informes radicados a la fecha del presente seguimiento, su entrega se realizó mediante correo electrónico a los superiores inmediatos y a través de radicación en ARGO. En todos los casos, los informes se encontraban debidamente suscritos y se evidenció la designación formal por nombramiento o encargo para los cargos correspondientes. Así mismo, se verificó la información de los funcionarios responsables de la presentación del **Acta de Informe de Gestión** para el período evaluado, encontrándose consistencia entre la denominación del cargo y las fechas de retiro reportadas.

Se evidenció la aplicación de controles preventivos por parte de la Subdirección de Talento Humano, en el retiro de los funcionarios que estaban obligados a presentar el acta informe de gestión, de acuerdo con la Ley 951 de 2005; como lo son el recordatorio de la obligación de la presentación del acta de gestión. Se evidenció que de los **cuatro (4)** informes de gestión previstos para radicar, **todos** se radicaron después del término establecido con la Ley 951 2005 Artículo 4º[1] (**Ver Hallazgo No. 1**)

Cabe anotar que, en el marco del presente informe, se hizo seguimiento a los **dos (2)** informes de gestión sin radicar y a los exservidores así:

[1] **ARTÍCULO 4o**. Para computar el término para rendir el informe de que trata la presente ley, deberá ser de quince (15) días hábiles luego de haber salido del cargo, cualquiera que hubiere sido la causa de ello.

1. Despacho del Viceministro de Energía Karen Schutt Esmeral, con fecha de retiro el día 6/03/2026 se enviaron por parte de la Oficina de Control Interno **tres (3)** comunicaciones los días 11 y 24 de marzo y el día 30 de junio de 2026 con el fin de solicitar la confirmación de la entrega de las Actas de Informe de Gestión, obteniendo respuesta por parte de exservidor público el día 29 de junio de 2026; es decir, **110** días después, en dicha comunicación se informó que el acta de informe de gestión fue radicada el día 12 de marzo de 2026; sin embargo, se observó que no fue copiada la oficina de Control Interno evidenciando debilidad en la aplicación de los criterios legales establecidos en la Ley 951 de 2005 y la Resolución orgánica 5674 de 2005. (**Ver Hallazgo No. 1**)

2. Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales José Andrés Gutiérrez Mercado, con fecha de retiro el día 5 de febrero de 2026 se enviaron por parte de la Oficina de Control Interno **cinco (5)** comunicaciones los días 11 y 24 de marzo, 23 de junio, 22 y 31 de julio de 2026 con el fin de solicitar la confirmación de la entrega de las Actas de Informe de Gestión, obteniendo respuesta por parte del servidor público el día 3 de agosto de 2026; es decir, **145** días después, en dicha comunicación se entregó formalmente copia del acta de informe de gestión a la Oficina de Control Interno, . (**Ver Hallazgo No. 1**)

Lo anterior evidencia el incumplimiento de los términos establecidos en la Ley 951 de 2005 para la entrega del Acta de Informe de Gestión y del deber previsto en el artículo 151 del Decreto 403 de 2020, relacionado con el suministro oportuno, completo y confiable de la información requerida por la Oficina de Control Interno, situación que afectó el ejercicio oportuno de las actividades de seguimiento y verificación asignadas a esta Oficina y limitó la oportunidad para verificar el cumplimiento de las actuaciones posteriores previstas en la Ley 951 de 2005. (**Ver Hallazgo No. 1**)

A continuación, se muestra el cumplimiento del término establecido para la entrega de las Actas de Informe de Gestión, de acuerdo con lo establecido en el artículo 4º de la Ley 951 de 2005 (*15 días hábiles*) así:

Nombre y Apellidos	Descripción del cargo	Dependencia	Término de entrega (15 días)	Días de retraso	Estado
VICTOR JOSE PATERNINA NOVOA	Director Técnico, Código 100, Grado 21	Dirección Energía Eléctrica	16	1	Fuera de término
KAREN SCHUTT ESMERAL	VICEMINISTRO, CODIGO 20	DESPACHO VICEMINISTERIO DE ENERGIA	19	4	Fuera de término
JOSE ANDRES GUTIERREZ MERCADO	Jefe Oficina, Código 137, Grado 21	Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales	142	**127**	Fuera de término
AROCA RODRIGUEZ SORREL PARISA	Director Técnico, Código 100, Grado 21	DIRECCIÓN DE MINERIA EMPRESARIAL	21	6	Fuera de término

.

Como resultado del seguimiento realizado a la entrega de las Actas de Informe de Gestión correspondientes a los servidores públicos retirados durante el período evaluado, se evidenció que el 100 % de los casos (4 de 4) presentaron incumplimiento del término de quince (15) días hábiles establecido en el artículo 4 de la Ley 951 de 2005. Los retrasos identificados oscilaron entre 1 y 127 días hábiles, siendo este último el caso de mayor extemporaneidad. Esta situación evidencia un incumplimiento generalizado del término legal para la entrega de las Actas de Informe de Gestión, lo cual afecta la oportunidad del proceso de empalme y del seguimiento que corresponde realizar a la Oficina de Control Interno. (**Ver Hallazgo No. 1**)

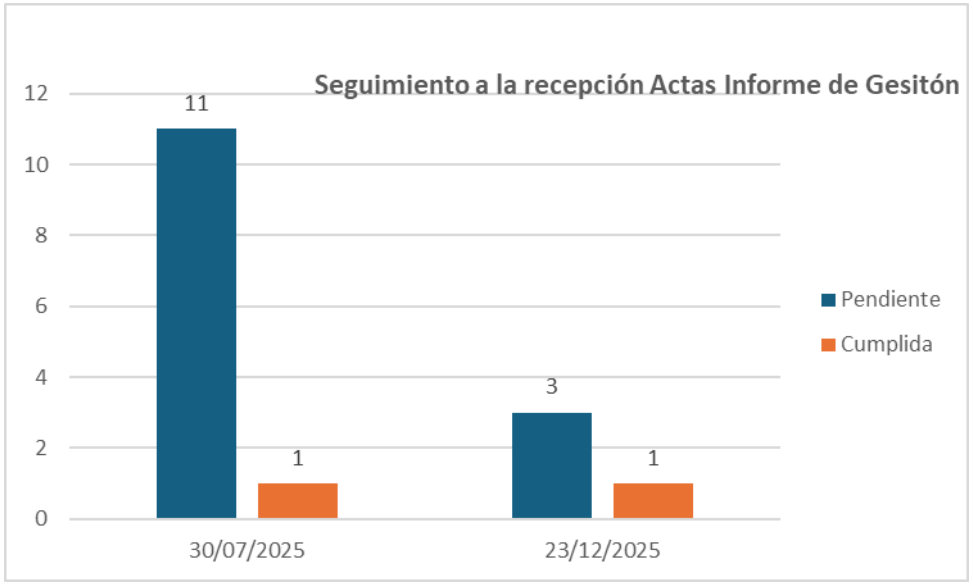
7.2.Seguimiento a la recepción de las actas de informe de gestión.

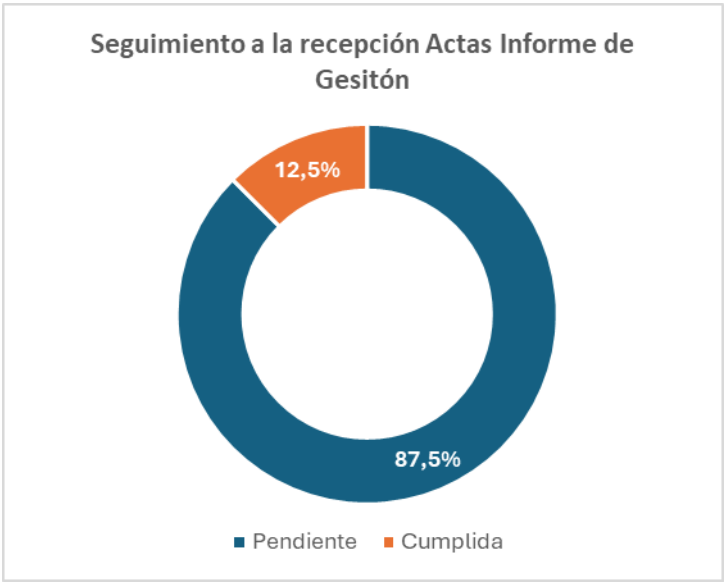
Se hizo seguimiento a lo establecido en la Ley 951 2005 Artículo 13º que establece "***La verificación del contenido del acta correspondiente deberá realizarse por el servidor público entrante*** en un término de treinta (30) días, contados a partir de la fecha de entrega y recepción del Despacho. Durante dicho lapso el servidor público saliente podrá ser requerido para que haga las aclaraciones y proporcione la información adicional que le soliciten, salvo que medie caso fortuito o fuerza mayor." (subrayado fuera de texto), observando:

Para los retiros comprendidos en el trimestre diciembre 2025 a febrero se envió comunicación a 1 gerentes públicos designados con el fin de validar si les fue entregado el Acta de Informe de Gestión elaborado por el servidor público saliente y la verificación del mismo:

Nombre y Apellidos funcionario retirado	Descripción del cargo	Dependencia	Funcionario designado	Tipo de Vinculación	Estado
JOSE ANDRES GUTIERREZ MERCADO	Jefe Oficina, Código 137, Grado 21	Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales	JUAN BERNARDO ROSADO DUQUE	Nombramiento	En trámite

Como resultado del seguimiento al cumplimiento del artículo 13 de la Ley 951 de 2005, se evidenció que durante la vigencia 2025 únicamente **dos (2) de los dieciséis (16) servidores públicos entrantes (12,5 %)** remitieron respuesta sobre la verificación y pronunciamiento respecto del Acta de Informe de Gestión entregada por el servidor público saliente.





De acuerdo con los resultados del seguimiento a la Ley 951 de 2005 radicado mediante comunicación ARGO 3-2025-059399 del día 23/12/2025 y 3-2026-021693 del 20 de abril de 2026, se informó sobre las debilidades en el cumplimiento de esta obligación sumado al deber previsto en el artículo 151 del Decreto 403 de 2020, relacionado con el suministro oportuno, completo y confiable de la información requerida por la Oficina de Control Interno.

Adicionalmente, durante la auditoría se evidenció que la entidad **no cuenta con un procedimiento o lineamiento institucional** que regule el proceso de recepción, verificación y seguimiento de las Actas de Informe de Gestión, definiendo actividades, responsables y controles para asegurar el cumplimiento de la obligación establecida en el artículo 13 de la citada ley. (**Ver hallazgo No. 1**)

***HALLAZGO No. 1* – Inefectividad de los controles para asegurar el cumplimiento oportuno de la entrega y recepción de las Actas de Informe de Gestión.**

Condición:

Entrega de las actas de informe de gestión:
Como resultado del seguimiento efectuado al cumplimiento de la Ley 951 de 2005, correspondiente a las Actas de Informe de Gestión de los servidores públicos retirados durante el período diciembre 2025 a mayo de 2026, se evidenció que la totalidad de las actas objeto de evaluación fueron presentadas por fuera del término legal de quince (15) días hábiles establecido en el artículo 4 de la citada Ley.

Nombre y Apellidos	Descripción del cargo	Dependencia	Término de entrega (15 días)	Días de retraso	Estado
VICTOR JOSE PATERNINA NOVOA	Director Técnico, Código 100, Grado 21	Dirección Energía Eléctrica	16	1	Fuera de término
KAREN SCHUTT ESMERAL	VICEMINISTRO, CODIGO 20	DESPACHO VICEMINISTERIO DE ENERGIA	19	4	Fuera de término
JOSE ANDRES GUTIERREZ MERCADO	Jefe Oficina, Código 137, Grado 21	Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales	142	**127**	Fuera de término
AROCA RODRIGUEZ SORREL PARISA	Director Técnico, Código 100, Grado 21	DIRECCIÓN DE MINERIA EMPRESARIAL	21	6	Fuera de término

Durante la verificación realizada por la Oficina de Control Interno se evidenció, además, que la entidad no cuenta con un control documentado que establezca de manera integral las actividades, responsables, controles, puntos de verificación, mecanismos de seguimiento y alertas para la entrega, recepción, verificación y seguimiento de las Actas de Informe de Gestión, desde el retiro del servidor público hasta la culminación del proceso previsto en la Ley 951 de 2005.

Si bien la responsabilidad de elaborar y entregar oportunamente el Acta de Informe de Gestión corresponde al servidor público saliente, la ausencia de un instrumento institucional que regule el procedimiento y la inefectividad de los controles implementados por el proceso de Gestión del Talento Humano limitaron la gestión preventiva y el seguimiento oportuno de esta obligación legal.

Como evidencia de lo anterior, durante el seguimiento adelantado por la Oficina de Control Interno se identificaron, entre otros, dos casos en los cuales fue necesario efectuar requerimientos y reiteraciones para obtener respuesta por parte de los servidores públicos. En el primer caso (*Despacho del Viceministro de Energía Karen Schutt Esmeral*), la respuesta formal fue recibida **ciento diez (110)** días después del requerimiento realizado por esta Oficina, verificándose que el Acta de Informe de Gestión había sido radicada **cuatro (4) días hábiles después** del término legal, sin que dicha actuación fuera informada oportunamente a la Oficina de Control Interno. En el segundo caso (*Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales José Andrés*

Gutiérrez Mercado), la respuesta al requerimiento fue recibida ciento **cuarenta y cinco (145)** días después, evidenciándose que el Acta de Informe de Gestión fue presentada **ciento cuarenta y dos (142) días hábiles después** del vencimiento del término legal.

Las situaciones descritas evidencian debilidades en el diseño y la operación de los controles preventivos y detectivos institucionales para administrar el proceso de entrega de las Actas de Informe de Gestión, afectando el cumplimiento oportuno de las obligaciones previstas en la Ley 951 de 2005 y el ejercicio de seguimiento que corresponde realizar a la Oficina de Control Interno, así como la oportunidad del proceso de empalme entre el servidor público saliente y quien asume el cargo.

Recepción de las actas de informe de gestión:
Como resultado del seguimiento efectuado al cumplimiento del artículo 13 de la Ley 951 de 2005, se evidenció un bajo nivel de respuesta por parte de los servidores públicos entrantes respecto de la obligación de verificar el contenido del Acta de Informe de Gestión y pronunciarse sobre su conformidad dentro del término establecido por la norma.
Durante la vigencia 2025, la Oficina de Control Interno efectuó requerimientos a dieciséis (16) servidores públicos entrantes, obteniendo respuesta únicamente de dos (2), equivalente al 12,5 % del total. El análisis por períodos mostró que durante el primer semestre respondió uno (1) de doce (12) servidores públicos (8,3 %) y durante el segundo semestre uno (1) de cuatro (4) servidores públicos (25%).

Durante la auditoría se evidenció igualmente que el Ministerio no cuenta con un control documentado que establezca de manera integral las actividades, responsables, controles, registros, mecanismos de seguimiento y alertas para administrar el proceso de Actas de Informe de Gestión, desde la entrega por parte del servidor público saliente hasta la **verificación y pronunciamiento del servidor público entrante**, conforme con el artículo 13 de la Ley 951 de 2005.

Si bien la obligación legal de revisar y pronunciarse sobre el Acta de Informe de Gestión corresponde al servidor público entrante, la ausencia de un instrumento institucional y la debilidad de los controles implementados limitan la capacidad de la entidad para promover, monitorear y verificar el cumplimiento oportuno de esta obligación, afectando el ejercicio de seguimiento de la Oficina de Control Interno, la continuidad administrativa y los principios de transparencia y control que orientan la gestión pública.

Criterio(s):
- **Ley 951 de 2005, Artículo 4**, “Para computar el término para rendir el informe de que trata la presente ley, deberá ser de quince (15) días hábiles luego de haber salido del cargo, cualquiera que hubiere sido la causa de ello.”
- **Ley 951 de 2005, Artículo 13**, “La verificación del contenido del acta correspondiente deberá realizarse por el servidor público entrante en un término de treinta (30) días, contados a partir de la fecha de entrega y recepción del Despacho…”

- **Decreto 403 de 2020, Artículo 151**, Los servidores responsables de la información requerida por la unidad u oficina de control interno deberán facilitar el acceso y el suministro de información confiable y oportuna para el debido ejercicio de sus funciones…", "…El incumplimiento reiterado al suministro de la información solicitada por la unidad u oficina de control interno dará lugar a las respectivas investigaciones disciplinarias por la autoridad competente."
- **Acuerdo 001 de 2024, Artículo 1.3.3**, "Los servidores públicos que se trasladen, retiren o posesionen, omitiendo la entrega, la debida gestión y el recibo de los documentos y archivos, responderán ante las autoridades disciplinarias, penales, fiscales o administrativas por las consecuencias de esta omisión."
- **MIPG Versión 6, 3.2.1 Política de Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos,** Definir la secuencia de cada una de las diferentes actividades del proceso, desagregándolo en procedimientos o tareas.
- **ISO 9001:2015 4.4.1** La organización debe determinar los procesos necesarios para el sistema de gestión de la calidad y su aplicación a través de la organización

Posibles causas:

- Ausencia de un procedimiento o lineamiento institucional que reglamente la gestión de las Actas de Informe de Gestión y debilidades en los controles preventivos y de seguimiento implementados para verificar el cumplimiento oportuno de las obligaciones establecidas en la Ley 951 de 2005.

Posibles consecuencias:

- Riesgo de incumplimiento de las obligaciones legales relacionadas con la entrega, revisión y pronunciamiento sobre las Actas de Informe de Gestión, afectando la continuidad administrativa, la transparencia, la rendición de cuentas y la oportunidad del seguimiento que corresponde ejercer a la Oficina de Control Interno.

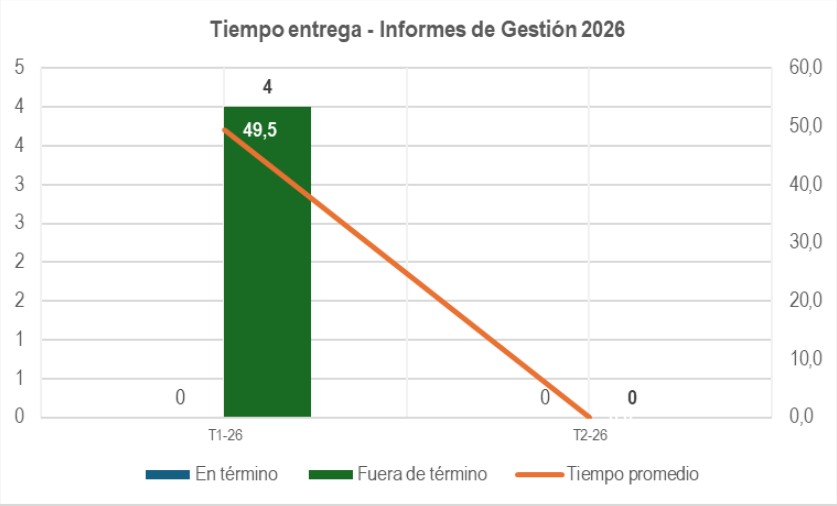
CONCLUSIONES

- Se concluye que para el período marzo a mayo de 2026 no se presentaron retiros de gerentes públicos obligados a presentar Acta de Informe de Gestión; sin embargo, una vez verificada la información de los funcionarios pendientes de entregar Acta de informe de Gestión del período diciembre 2025 a febrero 2026, se evidenció que de los cuatro (4) informes de gestión previstos para entregar las actas de informe de gestión que fueron radicadas se hicieron después del término establecido con el Artículo 4° de la Ley 951 2005.

- Los resultados evidencian debilidades en los mecanismos institucionales para asegurar y realizar seguimiento oportuno al cumplimiento de las obligaciones previstas en la Ley 951 de 2005, situación que se encuentra asociada, entre otros aspectos, a que la entidad no cuenta actualmente con un procedimiento o instrumento formal que establezca de manera integral las actividades, responsables, términos, evidencias y mecanismos de seguimiento relacionados con la entrega, recepción y verificación de las Actas de Informe de Gestión.

- Se hizo seguimiento a lo establecido en la Ley 951 Artículo 13º que establece "***La verificación del contenido del acta correspondiente deberá realizarse por el servidor público entrante*** en un término de treinta (30) días, contados a partir de la fecha de entrega y recepción del Despacho. Durante dicho lapso el servidor público saliente podrá ser requerido para que haga las aclaraciones y proporcione la información adicional que le soliciten, salvo que medie caso fortuito o fuerza mayor." (subrayado fuera de texto**).** Se evidenció un bajo nivel de respuesta de los servidores públicos entrantes respecto de la verificación de las Actas de Informe de Gestión, situación que, si bien corresponde a una obligación individual de dichos servidores, evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos institucionales de divulgación, comunicación y seguimiento que faciliten el conocimiento y cumplimiento oportuno de esta obligación.

- Se llevó a cabo un análisis de desempeño de los tiempos de entrega promedio de los informes de gestión para el período diciembre de 2025 a mayo de 2026 con los siguientes resultados:



Informes previstos para entregar	4	0	
Semestre	**Trimestre 1**	**Trimestre 2**	**%**
Cantidad Informes	4	0	**100%**
En término	0	0	**0%**
Fuera de término	4	0	**100%**
Tiempo promedio	**49,5**	--	

Fuente: Base seguimiento Ley 951.

- Para el período comprendido entre **diciembre 2025 a mayo de 2026**, se entregaron **cuatro (4) informes de gestión**, correspondientes al **100 % de los informes previstos**. Adicionalmente, se debilidades en la oportunidad de su radicación. Del total de informes, **el 100 % (4 informes)** fue radicado **por fuera del plazo definido**. El tiempo promedio de radicación fue de **49,5 días hábiles**, superando el término establecido de **15 días hábiles**.

RECOMENDACIONES

- Definir y formalizar un instrumento institucional para la gestión de las Actas de Informe de Gestión, que establezca las actividades, responsables, términos, documentos requeridos, mecanismos de comunicación y controles aplicables desde la identificación del retiro del servidor público hasta la entrega, recepción y verificación del acta, de conformidad con la Ley 951 de 2005 y demás disposiciones aplicables.

- Fortalecer los mecanismos de control y seguimiento a los términos establecidos para la entrega de las Actas de Informe de Gestión, mediante alertas y verificaciones oportunas que permitan identificar los casos próximos a vencer y gestionar las situaciones de incumplimiento, dejando trazabilidad de las actuaciones adelantadas por la entidad.

- Implementar mecanismos de divulgación y comunicación dirigidos a los servidores públicos salientes y entrantes, orientados a informar de manera clara las obligaciones previstas en los artículos 4 y 13 de la Ley 951 de 2005, los términos aplicables y la participación que corresponde a cada actor en el proceso de entrega, recepción y verificación del Acta de Informe de Gestión, incluyendo la comunicación oportuna a la Oficina de Control Interno para el ejercicio de sus funciones de evaluación y seguimiento.

7.3.Seguimiento a la concertación de acuerdos de gestión.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015 y la Circular externa 100-004-2024 DAFP, se efectuó seguimiento a la concertación de los acuerdos de gestión de la vigencia 2026 por parte de los gerentes públicos del MME.

Antecedentes:

- En comunicación emitida por la Subdirección de Talento Humano el día **24 de febrero de 2026** mediante radicado ARGO No. 3-2026-011338, se informó que la entidad había adoptado los lineamientos establecidos en la Circular Externa 100-004 de 2024 del DAFP, "Adopción del nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0."

- Así mismo, en el marco del SEGUIMIENTO CIRCULAR EXTERNA 0010 DE 2020 DE LA COMISION NACIONAL DEL SERVICIOS CIVIL PERIODO 01 DE AGOSTO DE 2025 A 28 DE FEBRERO DE 2026 se evidenciaron debilidades en la concertación de los acuerdos de gestión y la Subdirección de Talento Humano informó al respecto sobre la formulación del plan de mejoramiento PM-25-AI2025-44 orientado a definir un procedimiento para la concertación de los Acuerdos de Gestión, cuya evidencia de cumplimiento debía ser presentada el **30 de junio de 2026**.

  No obstante, a la fecha del presente seguimiento y en consulta efectuada a la OPGI el día **31 de julio de 2026**, se informó que no se han cargado evidencias por parte de la dependencia para acreditar el cumplimiento de dicha acción de mejoramiento. En consecuencia, no se evidenció la implementación de un procedimiento institucional diferente al mecanismo adoptado por la entidad conforme a los lineamientos de la Circular Externa 100-004 de 2024.

Verificación concertación acuerdos de gestión vigencia 2026:

El día 26 de junio de 2026 se efectuó requerimiento a diez (10) gerentes públicos del MME sobre la concertación de los acuerdos de gestión correspondientes a la vigencia 2026 así:

Nombre y Apellidos	Descripción del cargo	Dependencia	Radicado ARGO	Fecha respuesta	Gerencia 4.0
Juan Bernardo Rosado Duque	Jefe de Oficina, Código 137, Grado 21	OAAS	3-2026-034680	03/07/2026	Ponderación total 130%. Pilar 1 al 100% (sin proyecto de innovación). Sin relación con el PAI.

Nombre y Apellidos	Descripción del cargo	Dependencia	Radicado ARGO	Fecha respuesta	Gerencia 4.0
Beatriz España Niebles	Jefe de Oficina, Código 137, Grado 10	OCDI	3-2026-034686	30/06/2026	Ponderación total 110%. Rubro presupuestal (10%) sin detalle. Sin fechas de ejecución ni relación con el PAI.
Juan Carlos Bedoya Ceballos	Jefe de Oficina, Código 137, Grado 21	OARE	3-2026-034685	17/07/2026	No registra fecha de concertación. Pilar 1 al 100% sin proyecto de innovación. Sin relación con el PAI.
Elkin Leonardo Pérez Zambrano	Secretario General	SG	3-2026-034684	**Sin respuesta**	No se presentó el acuerdo de gestión ni evidencia asociada.
Diego Fernando Román Dueñas	Director Técnico, Código 100, Grado 21	DEE	3-2026-034679	02/07/2026	Pilar 1 al 80%. No registra fecha fin de ejecución. Sin relación con el PAI.
Julián Flórez Quiroga	Director Técnico, Código 100, Grado 21	DH	3-2026-034683	**Sin respuesta**	No se presentó el acuerdo de gestión ni evidencia asociada.
Andrea Feo Mahecha	Director Técnico, Código 100, Grado 21	DME	3-2026-034678	**Sin respuesta**	No se presentó el acuerdo de gestión ni evidencia asociada.
Alexander Reina Otero	Director Técnico, Código 100, Grado 21	DFM	3-2026-034676	24/07/2026	No registra fecha de concertación. Pilar 1 al 100% sin proyecto de innovación. Sin relación con el PAI.
Sandra Milena Rodríguez Ramírez	Subdirección de Talento Humano	STH	3-2026-034682	03/07/2026	Ponderación total 105%. Proyecto de innovación con 5% (incumple mínimo del 10%). Sin relación con el PAI.
Pablo César Pacheco Rodríguez	Subdirector Administrativo y Financiero 150-21	SAF	3-2026-034681	02/07/2026	Ponderación total 105%. Pilar 1 al 65% (por debajo del 70%). Sin relación con el PAI.

1. De los diez (10) acuerdos de gestión solicitados para la vigencia 2026, se evidenció la presentación de siete (7) de ellos y tres (3) registros no fueron presentados.

2. El 100% de los acuerdos de gestión revisados incumple la estructura de ponderación exigida por el modelo Gerencia 4.0, particularmente en lo relacionado con el peso del pilar 1 (productividad social) y el proyecto de innovación pública.
3. En 4 de las 7 concertaciones (OAAS, OCDI, STH y SAF) la sumatoria total de la ponderación supera el 100% establecido para los objetivos institucionales y compromisos gerenciales; en las 3 restantes (OARE, DEE, DFM) la cifra de 100% se alcanza mediante una distribución inconsistente entre los acuerdos gerenciales y rubros presupuestales no enmarcados en el modelo.
4. Ninguna de las 7 concertaciones evidencia una relación explícita con el Plan de Acción Institucional (PAI), pese a ser un requisito del pilar 1, lo que indica una debilidad transversal en la articulación entre los acuerdos de gestión y la planeación institucional.

5. Se identifican adicionalmente deficiencias formales de registro (fechas de concertación, inicio o fin de ejecución no diligenciadas) en 4 de las 7 concertaciones, lo que limita la trazabilidad y el seguimiento de los compromisos.
6. Como aspecto positivo, se destaca que en las 7 concertaciones presentadas se registra la definición de indicadores asociados a los compromisos gerenciales.
7. Finalmente, se concluye que la concertación de los acuerdos de gestión para la vigencia 2026 presenta situaciones recurrentes que requieren fortalecimiento en su estructuración, validación y formalización, así como en los mecanismos institucionales establecidos para su seguimiento. (**Ver hallazgo No. 2**)

***HALLAZGO No. 2* – Debilidades en la concertación, formalización y seguimiento de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos**

Condición:

En el marco del seguimiento efectuado a la concertación de los acuerdos de gestión correspondientes a la vigencia 2026, la Oficina de Control Interno revisó diez (10) registros de gerentes públicos, de los cuales siete (7) fueron presentados para su verificación y tres (3) no reportaron evidencia por parte de los gerentes públicos.

Nombre y Apellidos	Descripción del cargo	Dependencia	Radicado ARGO	Fecha respuesta	Gerencia 4.0
Juan Bernardo Rosado Duque	Jefe de Oficina, Código 137, Grado 21	OAAS	3-2026-034680	03/07/2026	Ponderación total 130%. Pilar 1 al 100% (sin proyecto de innovación). Sin relación con el PAI.
Beatriz España Niebles	Jefe de Oficina, Código 137, Grado 10	OCDI	3-2026-034686	30/06/2026	Ponderación total 110%. Rubro presupuestal (10%) sin detalle. Sin fechas de ejecución ni relación con el PAI.
Juan Carlos Bedoya Ceballos	Jefe de Oficina, Código 137, Grado 21	OARE	3-2026-034685	17/07/2026	No registra fecha de concertación. Pilar 1 al 100% sin proyecto de innovación. Sin relación con el PAI.
Elkin Leonardo Pérez Zambrano	Secretario General	SG	3-2026-034684	**Sin respuesta**	No se presentó el acuerdo de gestión ni evidencia asociada.
Diego Fernando Román Dueñas	Director Técnico, Código 100, Grado 21	DEE	3-2026-034679	02/07/2026	Pilar 1 al 80%. No registra fecha fin de ejecución. Sin relación con el PAI.
Julián Flórez Quiroga	Director Técnico, Código 100, Grado 21	DH	3-2026-034683	**Sin respuesta**	No se presentó el acuerdo de gestión ni evidencia asociada.
Andrea Feo Mahecha	Director Técnico, Código 100, Grado 21	DME	3-2026-034678	**Sin respuesta**	No se presentó el acuerdo de gestión ni evidencia asociada.
Alexander Reina Otero	Director Técnico, Código 100, Grado 21	DFM	3-2026-034676	24/07/2026	No registra fecha de concertación. Pilar 1 al 100% sin proyecto de innovación. Sin relación con el PAI.

Nombre y Apellidos	Descripción del cargo	Dependencia	Radicado ARGO	Fecha respuesta	Gerencia 4.0
Sandra Milena Rodríguez Ramírez	Subdirección de Talento Humano	STH	3-2026-034682	03/07/2026	Ponderación total 105%. Proyecto de innovación con 5% (incumple mínimo del 10%). Sin relación con el PAI.
Pablo César Pacheco Rodríguez	Subdirector Administrativo y Financiero 150-21	SAF	3-2026-034681	02/07/2026	Ponderación total 105%. Pilar 1 al 65% (por debajo del 70%). Sin relación con el PAI.

De los siete (7) acuerdos revisados, se identificaron situaciones recurrentes relacionadas con la aplicación de los lineamientos de la Gerencia Pública 4.0, presentes en la totalidad (100%) de los casos revisados, particularmente frente a la distribución de las ponderaciones de los compromisos gerenciales, la incorporación del componente de innovación pública, y la articulación de los compromisos con el Plan de Acción Institucional – PAI.

En cuatro (4) de los siete (7) acuerdos la sumatoria total de la ponderación superó el 100% establecido para los objetivos institucionales y compromisos gerenciales, y en los tres (3) restantes dicha cifra se alcanzó mediante una distribución inconsistente entre los acuerdos gerenciales y rubros presupuestales no enmarcados en el modelo. Adicionalmente, dos (2) de los siete (7) acuerdos revisados no registran fecha de concertación.

Lo anterior evidencia debilidades en los mecanismos institucionales establecidos para la validación, seguimiento y control de los acuerdos de gestión, que no han permitido asegurar de manera consistente el cumplimiento de los requisitos aplicables a su concertación y formalización en el marco del modelo de la Gerencia 4.0 adoptado por la entidad.

Criterio

- **Ley 909 de 2004**, en lo relacionado con los acuerdos de gestión como instrumento para la concertación de compromisos y el seguimiento de la gestión de los gerentes públicos.
- **Decreto 1083 de 2015**, en las disposiciones relacionadas con la gestión de los gerentes públicos y los acuerdos de gestión, incluido el plazo máximo de cuatro (4) meses desde la posesión en el cargo para su concertación y formalización (art. 2.2.13.1.9).
- **Circular Externa 100-004 de 2024** del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en lo relacionado con los lineamientos para la implementación de la Gerencia Pública 4.0 y la concertación de los acuerdos de gestión.
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG**, en su dimensión de Talento Humano, y el rol de autocontrol asignado a la primera línea de defensa del Sistema de Control Interno respecto de la gestión de sus propios procesos.

Causas:
Debilidades en el diseño y/o aplicación de los mecanismos de control y validación institucional establecidos para verificar el cumplimiento integral de los requisitos aplicables a la concertación de los acuerdos de gestión, así como para realizar seguimiento oportuno a los casos en que estos no sean concertados, formalizados o presentados.

Efecto
La situación identificada genera el riesgo de que los acuerdos de gestión de los gerentes públicos no se estructuren y formalicen de manera homogénea, completa y conforme con los lineamientos aplicables, dificultando el seguimiento posterior al cumplimiento de los compromisos y limitando la capacidad institucional para demostrar la adecuada gestión y evaluación de los resultados asociados.

CONCLUSIONES

- La revisión permitió evidenciar que, si bien la mayoría de los acuerdos de gestión revisados fueron formalmente presentados, persisten situaciones que afectan su adecuada estructuración y cumplimiento de los lineamientos aplicables a la Gerencia Pública 4.0.

- Las situaciones recurrentes identificadas en los acuerdos de gestión evidencian debilidades en los mecanismos de validación y control institucional, particularmente frente a la verificación de las ponderaciones, incorporación de los componentes de innovación pública, articulación con el PAI y formalización de la información requerida.

- Los resultados obtenidos evidencian la necesidad de fortalecer las acciones institucionales orientadas a la concertación de los acuerdos de gestión, especialmente considerando que la entidad había informado la adopción de los lineamientos de la Gerencia Pública 4.0 y que se encontraba en ejecución un plan de mejoramiento orientado a definir un procedimiento para la concertación de estos acuerdos, cuya evidencia tenía fecha prevista de entrega el 30 de junio de 2026, la cual a la fecha del presente seguimiento no fue aportada según informó la OPGI.

RECOMENDACIONES

- Formalizar y aplicar un procedimiento para la concertación, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos, que establezca claramente las etapas, responsables, requisitos, criterios de validación, evidencias y mecanismos de seguimiento, de conformidad con la normativa y lineamientos vigentes.

- Implementar un mecanismo de revisión y validación previa a la formalización de los acuerdos de gestión, que permita verificar la correcta aplicación de los pilares de la Gerencia Pública 4.0, las ponderaciones establecidas, la incorporación del componente de innovación pública, la articulación con el PAI, los indicadores y las fechas de ejecución.

- Fortalecer el seguimiento institucional a la concertación de los acuerdos de gestión, estableciendo controles preventivos y detectivos que permitan identificar y gestionar oportunamente los acuerdos no presentados, aquellos que presenten inconsistencias o que no cuenten con la información requerida para acreditar su adecuada formalización.

Elaboró: Franz Manuel Pinzón Murillo – Contratista auditor
Revisó: Julie Andrea Soto Laverde – Jefe Control Interno