



**INFORME DE AUDITORÍA DE CUPLIMIENTO SEGUIMIENTO A LOS ACUERDOS DE
GESTIÓN DE LA ANM.**

INFORME DE AUDITORIA INTERNA

WILMA ROCIO BEJARANO GAITAN
Jefe Control Interno

Equipo Auditor:
YESNITH SUÁREZ ARIZA
LINA ORCASITA CELEDÓN

OFICINA DE CONTROL INTERNO
AÑO 2026

ANM-OCI-032-2026

1. OBJETIVO GENERAL

Adelantar la evaluación independiente al cumplimiento de las disposiciones establecidas en la normatividad legal vigente, relacionadas con la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión por parte de los gerentes públicos/directivos de la Entidad, con el propósito de identificar oportunidades de mejora, si hay lugar a ello y generar las alertas que correspondan y así contribuir al fortalecimiento del proceso y al mejoramiento continuo.

2. OBJETIVO ESPECIFICOS

- Verificar disposiciones legales, reglamentarias y procedimentales aplicables a los acuerdos de gestión en la Agencia Nacional de Minería.
- Verificar la concertación, formalización y evaluación realizada al cumplimiento de los acuerdos de gestión al cierre de la vigencia 2025.
- Verificar la concertación, formalización y seguimiento de los acuerdos de gestión suscritos en la vigencia 2026.
- Realizar seguimiento a las acciones de mejora implementadas por el Proceso de Gestión del Talento Humano en función de los resultados del informe ANM-OCI-067-2025.

3. ALCANCE

El periodo objeto de evaluación comprendió el período desde el 1 de noviembre de 2025 hasta el 31 de julio de 2026.

Durante el periodo objeto de seguimiento, resultaron aplicables las disposiciones establecidas en las siguientes resoluciones internas de la Agencia Nacional de Minería:

1. Resolución No. 091 del 01 de marzo de 2017, *"por la cual se adopta la metodología para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos de la Agencia Nacional de Minería"*.
2. Resolución No.558 del 20 de septiembre de 2017, *"por el cual se corrige un error formal en la Resolución 091 del 01/03/2017"*.
3. Resolución No. 1127 del 27 de marzo de 2026: *"por la cual se adopta la metodología del nuevo modelo de gerencia pública y de los acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0, para la Agencia Nacional de Minería - ANM"*.

4. METODOLOGÍA

El 19 de agosto de 2026 se llevó a cabo reunión con los profesionales delegados del Grupo de Gestión del Talento Humano (GGTH) de la Entidad, con el propósito de verificar los cambios y disposiciones normativas aplicables a la suscripción de los acuerdos de gestión. En el marco de la reunión, se revisó el avance de las gestiones adelantadas por el Grupo de Gestión de Talento Humano frente a la implementación de las nuevas disposiciones normativas, así como el estado actual de seguimiento de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos, que para el caso de la ANM corresponden a los vicepresidentes.

Posteriormente el 21 de agosto de 2026, el GGTH aportó evidencias relacionadas con la evaluación de los gerentes públicos correspondiente al cierre de la vigencia 2025. Durante esta actividad se revisaron y aclararon los aspectos y novedades identificados en cada uno de los casos objeto de verificación.

5. RESULTADOS

5.1. Disposiciones legales, reglamentarias y procedimentales aplicables a los acuerdos de gestión de la Agencia Nacional de Minería para la vigencia 2026.

Una vez verificada la información legal y reglamentaria relacionada con la gestión de acuerdos de gestión, se evidenció que la ANM bajo el liderazgo del Grupo de Gestión del Talento Humano (GGTH), se encuentra adelantando acciones orientadas a la implementación de las disposiciones contenidas en la Circular Externa No. 100-004-2024 del 7 de febrero de 2024, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), mediante la cual se adopta el nuevo modelo de gerencia pública y de los acuerdos de gestión denominado "*Hacia la gerencia pública 4.0*".

En el marco de la implementación de estas disposiciones, la ANM expidió la Resolución 1127 del 27 de marzo de 2026 "*por la cual se adopta la metodología del nuevo modelo de gerencia pública y de los acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0, para la Agencia Nacional de Minería - ANM*", mediante la cual se establecen los lineamientos para su aplicación al interior de la Entidad.

De acuerdo con la información suministrada por el GGTH, el procedimiento de Evaluación del Desempeño Laboral APO5-P-006 Versión 3 del 14 de noviembre de 2023, se encuentra actualmente en proceso de actualización, en atención a los compromisos establecidos en el artículo 3 de la Resolución 1127 del 27 de marzo de 2026, el cual dispone: "*El Grupo de Gestión del Talento Humano actualizará el procedimiento de evaluación de gerentes públicos, suministrará los*

instrumentos adoptados para la concertación y formalización de los acuerdos de gestión y realizará la socialización de su implementación”.

En este sentido, se observa que la Entidad ha iniciado acciones para la adopción e implementación del nuevo modelo de gerencia pública y de los acuerdos de gestión, encontrándose pendiente la culminación de la actualización del procedimiento y la implementación integral de los instrumentos y actividades previstos en la citada resolución.

5.2. Concertación, formalización y evaluación de acuerdos de gestión - Vigencia 2025

Con el fin de verificar el cumplimiento de las disposiciones establecidas en el Decreto 1083 de 2015, relacionadas con la concertación, formalización y evaluación de los acuerdos de gestión, la OCI realizó la revisión de los artículos aplicables a los acuerdos de gestión vigentes y suscritos durante la vigencia 2025, particularmente los siguientes:

- Artículo 2.2.13.1.9 **"Términos de concertación y formalización del Acuerdo de gestión"**, el cual establece: *En un plazo no mayor de cuatro (4) meses, contados a partir la fecha de la posesión en su cargo, el gerente público y su superior jerárquico concertarán y formalizarán el Acuerdo de Gestión, tiempo durante el cual desarrollará los aprendizajes y acercamientos necesarios para llegar a un acuerdo objetivo"*
- Artículo 2.2.13.1.11 **"Evaluación"**, que dispone: *"Al finalizar el período de vigencia del Acuerdo se deberá efectuar una valoración para determinar y analizar los logros en el cumplimiento de los compromisos y resultados alcanzados por el gerente público, con base en los indicadores definidos"*.

En este sentido, la OCI verificó la información y documentación suministrada Grupo de Gestión del Talento Humano (GGTH), correspondiente a los gerentes públicos que ejercieron los cargos de vicepresidentes durante la vigencia 2025. Los períodos de vinculación y demás información objeto de verificación se presentan en la siguiente tabla:

Funcionario	Cargo	Situación Administrativa	Fechas	Justificación del GGTH sobre la suscripción de acuerdos de gestión Vigencia 2025
LUCERO CASTAÑEDA HERNÁNDEZ	Vicepresidente de Contratación y Titulación	En encargo	02/07/2025 a 07/09/2025	Se le terminó el empleo como encargada, por lo tanto, no le aplicaba la formulación de un acuerdo de gestión, no alcanzaba a completar 4 meses establecidos en la norma para formular un acuerdo.
LUCERO CASTAÑEDA HERNÁNDEZ	Vicepresidente de Contratación y Titulación	Titularidad	08/09/2025 al 31/12/2025	Se posesionó en titularidad, como quiera que no alcanzaba a completar los 4 meses establecidos en la norma para formular un acuerdo, no se consideró procedente formularle acuerdo de gestión 2025.

Funcionario	Cargo	Situación Administrativa	Fechas	Justificación del GGTH sobre la suscripción de acuerdos de gestión Vigencia 2025
CARLOS AUGUSTO ORTEGA GALVIS	Vicepresidente de Promoción y Fomento	Titularidad	08/09/2025 al 31/12/2025	No se alcanzó a formular un acuerdo de gestión por cuanto los cuatro meses iniciales desde su posesión para formularlo, conforme a lo establecido en la norma, no alcanzaban a completarse durante la vigencia.
GUSTAVO ADOLFO ARAQUE FERRARO	Vicepresidente Administrativo y Financiero	Titularidad	11/08/2025 a 31/12/2025	No se alcanzó a formular un acuerdo de gestión, por cuanto el funcionario cumplió los 4 meses requeridos (antes de formular el acuerdo) el día 11 de diciembre de 2025, por lo tanto, no se consideró necesario suscribir un acuerdo en diciembre para una gestión que culminada el 31 de diciembre.
MARIA ISABEL CARRILLO	Vicepresidencia Seguimiento, Control y Seguridad Minera	Titularidad	20/08/2025 a 31/12/2025	No se alcanzó a formular un acuerdo de gestión, por cuanto el funcionario cumplió los 4 meses requeridos (antes de formular el acuerdo) el día 20 de diciembre de 2025, por lo tanto, no se consideró necesario suscribir un acuerdo en diciembre para una gestión que culminada el 31 de diciembre.

Fuente: Información GGTH

Incumplimiento No. 1: Concertación, formalización y evaluación de acuerdos de gestión - Vigencia 2025.

Como resultado de la verificación realizada por la OCI respecto a la concertación, formalización y evaluación de los acuerdos de gestión correspondientes a la vigencia 2025, se evidenciaron las siguientes situaciones:

- **Ausencia de concertación y formalización de los acuerdos de gestión:** No se evidenció la concertación ni formalización de los acuerdos de gestión correspondientes a los gerentes públicos que ejercieron los cargos de Vicepresidente Administrativo y Financiero, durante el periodo comprendido entre el 11 de agosto y el 31 de diciembre de 2025, y de Vicepresidente de Seguimiento, Control y Seguridad Minera, durante el período comprendido entre el 20 de agosto y el 31 de diciembre de 2025.

Esta situación contraviene lo establecido en el Artículo: 2.2.13.1.9 del Decreto 1083 de 2015, el cual dispone: *"Términos de concertación y formalización del Acuerdo de gestión: En un plazo no mayor de cuatro (4) meses, contados a partir la fecha de la posesión en su cargo, el gerente público y su superior jerárquico concertarán y formalizarán el Acuerdo de Gestión..."*

- **Ausencia de evaluación de los acuerdos de gestión:** No se evidenció la realización de la evaluación de los acuerdos de gestión de los dos (2) gerentes públicos que ejercieron el cargo de vicepresidente durante la vigencia 2025.

Esta situación contraviene lo establecido en el artículo 2.2.13.1.11 del Decreto 1083 de 2015, que establece: *"Evaluación. Al finalizar el período*

de vigencia del Acuerdo se deberá efectuar una valoración para determinar y analizar los logros en el cumplimiento de los compromisos y resultados alcanzados por el gerente público, con base en los indicadores definidos...”

En consecuencia, se evidencian debilidades en la gestión adelantada para garantizar el cumplimiento de las etapas de concertación, formalización y evaluación de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos durante la vigencia 2025, situación que afecta la adecuada planeación, seguimiento y valoración de los compromisos y resultados de la gestión gerencial, así como la trazabilidad del proceso.

Recomendación:

Se recomienda al Grupo de Gestión del Talento Humano, fortalecer los mecanismos de planeación, seguimiento y control asociados al tema de acuerdos de gestión, con el propósito de garantizar su concertación, formalización y evaluación de manera oportuna en cumplimiento de los términos y disposiciones establecidas en el Decreto 1083 de 2015, asegurando la adecuada trazabilidad y seguimiento de la gestión desarrollada por los gerentes públicos.

5.3. Acuerdos de gestión vigencia 2026

Para la vigencia 2026 la OCI realizó la verificación de los formatos de los acuerdos de gestión suscritos bajo la metodología del nuevo modelo de gerencia pública y de los acuerdos de gestión del DAFP, identificando las fechas de suscripción que se presentan a continuación:

Funcionario	Dependencia	Cargo	Fecha de inicio Acuerdo	Fecha fin Acuerdo	Fecha de Concertación
Gustavo Adolfo Araque Ferraro	Vicepresidencia Administrativo y Financiero	Vicepresidencia Administrativo y Financiero	1/01/2026	31/12/2026	27/03/2026
Carlos Augusto Ortega Galvis	Vicepresidencia Promoción y Fomento	Vicepresidente Promoción y Fomento	1/01/2026	31/12/2026	27/03/2026
Jimmy Soto Diaz	Vicepresidente Seguimiento, Control y Seguridad Minera	Vicepresidente Seguimiento, Control y Seguridad Minera	10/04/2026*	31/12/2026	30/06/2026
Lucero Castañeda Hernández	Vicepresidencia Contratación y Titulación	Vicepresidencia Contratación y Titulación	1/01/2026	31/12/2026	14/07/2026

*Maria Isabel Carrillo se retiró de la ANM el 08/01/2026

Es importante mencionar, que para el cargo de Vicepresidente de Seguimiento, Control y Seguridad Minera, se verificó el comportamiento de los nombramientos

de gerentes públicos durante el periodo comprendido entre diciembre de 2025 y el 09 de abril de 2026, conforme se presenta a continuación:

	Nombre	Fecha Inicial	Fecha Final
1	María Isabel Carrillo Hinojosa	03 de diciembre de 2025	28 de diciembre de 2025
2	Jimmy Soto Díaz	29 de diciembre de 2025	04 de enero de 2026
3	María Isabel Carrillo Hinojosa	05 de enero de 2026	08 de enero de 2026
4	Jimmy Soto Díaz	09 de enero de 2026	06 de abril de 2026
5	Kelly Melissa Molina Bermúdez	07 de abril de 2026	09 de abril de 2026

Fuente: información suministrada GGTH novedades administrativas

Por otra parte se verificó que, para la vigencia 2026, los vicepresidentes, concertaron cinco (5) compromisos gerenciales, los cuales fueron formulados y suscritos en concordancia con los cuatro (4) pilares del modelo de gerencia pública establecidos por el DAFP, así:

- Pilar 1. Productividad social (cumplimiento del plan de acción 60% y Proyecto de Innovación Pública 10%), el cual tiene un peso de 70%: dos compromisos.
- Pilar 2. Construcción de integridad que representa el 10%: un compromiso.
- Pilar 3. Gestión Cultural cuyo peso es del 10%: un compromiso.
- Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos que representará un 10%: un compromiso.

Para el seguimiento de los acuerdos de gestión, se evidenció que, con corte al 31 de julio de 2026, no se cuenta con el reporte de avance sobre el cumplimiento de los compromisos establecidos en los acuerdos de gestión suscritos para la vigencia 2026.

Incumplimiento No. 2. Seguimiento a los acuerdos de gestión -Vigencia 2026

Como resultado de la verificación realizada por la OCI, se evidenció que, con corte al 31 de julio de 2026, no se cuenta con evidencia que permita acreditar el seguimiento al cumplimiento de los compromisos establecidos en los acuerdos de gestión suscritos para la vigencia 2026.

Esta situación evidencia un incumplimiento de lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.13.1.10., el cual establece: *"Seguimiento. Los compromisos pactados en el acuerdo de gestión deberán ser objeto de seguimiento permanente por parte del superior jerárquico. De dicho seguimiento se dejará constancia escrita de los aspectos más relevantes que servirán de soporte para la evaluación anual del Acuerdo"*.

En consecuencia, la ausencia de evidencia del seguimiento permanente limita la trazabilidad sobre el avance en el cumplimiento de los compromisos gerenciales y puede afectar la disponibilidad de información y soportes necesarios para realizar la evaluación anual de los acuerdos de gestión.

Recomendación:

Se recomienda al Grupo de Gestión del Talento Humano adelantar las acciones necesarias ante el superior jerárquico de los Vicepresidentes de la ANM orientadas a garantizar el cumplimiento de lo establecido en el artículo 2.2.13.1.10. del Decreto 1083 de 2015 con propósito de asegurar la adecuada documentación, trazabilidad y disponibilidad de la gestión adelantada por los Vicepresidentes salientes, así como contribuir a la prevención de posibles riesgos disciplinarios derivados del incumplimiento de las disposiciones aplicables.

5.4. Cumplimiento acciones de Plan de Mejoramiento resultado de auditoria - Informe ANM-OCI-067-2025.

Una vez verificado el Informe de Auditoría ANM-OCI-067-2025 "*Seguimiento acuerdos de gestión de los gerentes públicos de la Agencia Nacional de Minería*", se evidenció que, como resultado de dicho ejercicio de seguimiento se identificaron dos (2) oportunidades de mejora.

En atención a lo anterior, la OCI realizó la revisión de las acciones formuladas por el Grupo de Gestión del Talento Humano, para atender las oportunidades de mejora identificadas, cuyos resultados se presentan a continuación:

OM	Descripción	Actividad	Fecha Compromiso	Seguimiento	Estado
1495	Durante el seguimiento efectuado por la OCI no se observó la concertación del acuerdo de gestión de Bibiana Gutiérrez, vicepresidenta Administrativa y Financiera, quien estuvo encargada por el periodo de 31/03/2025 al 10/08/2025, es decir, un periodo superior a cuatro (4) meses. La situación anterior no da cumplimiento de lo establecido en el artículo 2.2.13.1.9 del decreto 1083 de 2015 "términos de concertación y formalización del acuerdo de gestión. En un plazo no mayor de cuatro (4) meses, contados a partir la fecha de la posesión en su cargo, el gerente público y su superior jerárquico concertarán y formalizarán el Acuerdo de Gestión, tiempo durante el cual desarrollará los aprendizajes y acercamientos necesarios para llegar a un acuerdo objetivo".	Actualizar el procedimiento de Evaluación de Desempeño Laboral en lo referente a Acuerdos de Gestión haciendo énfasis en los lineamientos establecidos para su concertación, seguimiento y evaluación.	17/07/2026	Verificada la información registrada en ISOLUCION se observó que la acción se encuentra en estado abierta vencida.	Abierta Vencida

OM	Descripción	Actividad	Fecha Compromiso	Seguimiento	Estado
1496	Resultado del seguimiento realizado por la OCI, no se observó para la vicepresidenta de Promoción y Fomento, Laura Ramos, quien desempeña el cargo por el periodo de 01/01/2025 al 1/07/25, el seguimiento al acuerdo de gestión del I semestre 2025, esta situación no denota el cumplimiento de lo establecido en el decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.13.1.10. "Seguimiento. Los compromisos pactados en el acuerdo de gestión deberán ser objeto de seguimiento permanente por parte del superior jerárquico. De dicho seguimiento se dejará constancia escrita de los aspectos más relevantes que servirán de soporte para la evaluación anual del Acuerdo".	1-Realizar la capacitación de acuerdos de gestión a los directivos. 2-Realizar capacitación al GGTH para la atención de las auditorías.	31/08/2026	Verificada la información registrada en ISOLUCION se encuentra en estado cerrada	Cerrada

Incumplimiento No. 3: Cumplimiento oportuno de las acciones formuladas en planes de mejoramiento

De acuerdo con la verificación realizada por la OCI respecto del cumplimiento de las oportunidades de mejora derivadas del Informe de Auditoría ANM-OCI-067-2025, se evidenció que, a la fecha de la verificación, el Grupo de Gestión del Talento Humano mantiene abierta y vencida la acción asociada a la Oportunidad de Mejora No. 1495, *"Actualizar el procedimiento de Evaluación de Desempeño Laboral en lo referente a Acuerdos de Gestión haciendo énfasis en los lineamientos establecidos para su concertación, seguimiento y evaluación"* cuyo plazo de cumplimiento se encuentra vencido desde el 17 de julio de 2026.

Lo anterior evidencia un incumplimiento de lo establecido en el procedimiento ES-P-003 Implementación de acciones correctivas y acciones de mejora actividad 9, denominada *"Ejecutar las acciones definidas en el plan de mejoramiento y Realizar monitoreo al cumplimiento: Los responsables del proceso y/o responsables de acciones de planes de mejoramiento derivados de las auditorías y/o seguimientos deben ejecutar las actividades definidas en el plazo establecido ..."*

En consecuencia, se requiere fortalecer los mecanismos de seguimiento y control que permitan garantizar la ejecución de las acciones dentro de los plazos establecidos y asegurar el cierre oportuno de los compromisos derivados de los ejercicios de auditoría de la OCI.

Recomendación

Se recomienda al Grupo de Gestión del Talento Humano:

- Gestionar y asegurar la ejecución y el cumplimiento oportuno de la acción de mejora registrada en el aplicativo ISOLUCION, identificada con el

consecutivo No. 1495, y adelantar las acciones necesarias para su correspondiente cierre.

- Fortalecer e implementar los controles necesarios que permitan garantizar, en adelante, el cumplimiento de las disposiciones establecidas en el Procedimiento ES-P-003 "*Implementación de acciones correctivas y acciones de mejora*", particularmente en lo relacionado con la ejecución y seguimiento oportuno de las acciones de mejora dentro de los plazos establecidos.

Oportunidad de Mejora No. 1: Adecuada formulación de acciones correctivas y de mejora:

De acuerdo con la verificación realizada por la OCI respecto de la eficacia en la formulación de las acciones de mejora asociadas a la Oportunidad de Mejora No. 1496 derivada del Informe de Auditoría ANM-OCI-067-2025, se evidenciaron debilidades en la identificación y análisis de la causa raíz que originó el aspecto por mejorar, lo cual incidió en la formulación de acciones que no resultan suficientes y pertinentes para su tratamiento y eliminación.

Lo anterior, se encuentra relacionado con lo establecido en el procedimiento ES-P-003 Implementación de acciones correctivas y acciones de mejora numeral 4.3.1. "*Líderes de proceso, servidores públicos o contratistas (Primera línea): Participar en la definición y registro de las acciones correctivas o acciones de mejora para la mitigación y/o eliminación de su causa raíz*".

La situación evidenciada permite concluir que existen debilidades en la metodología aplicada para la identificación de la causa raíz y, consecuentemente, en la formulación de acciones de mejora orientadas a su tratamiento y eliminación.

Recomendación

Se recomienda al Grupo de Gestión del Talento Humano, fortalecer la aplicación del Procedimiento ES-P-003 "*Implementación de acciones correctivas y acciones de mejora*", asegurando la adecuada identificación y análisis de la causa raíz y la formulación de acciones de mejora pertinentes, suficientes y eficaces, que permitan atender las situaciones que dieron origen al hallazgo y prevenir su recurrencia.

5 OBSERVACIONES O RECOMENDACIONES

Como resultado de la auditoría realizada al Grupo de Gestión del Talento Humano, se evidenciaron debilidades en la gestión relacionada con la concertación y formalización de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos.

Durante la vigencia 2025 no se evidenció la realización de acuerdos de gestión, situación que afecta el cumplimiento de los mecanismos establecidos para orientar, hacer seguimiento y evaluar la gestión de los gerentes públicos.

Para la vigencia 2026, si bien se evidenció la suscripción de los acuerdos de gestión, estos no fueron formalizados dentro del término establecido en la normativa aplicable, particularmente en el Decreto 1083 de 2015, lo que evidencia oportunidades de mejora en la planeación, seguimiento y control del proceso a cargo del Grupo de Gestión del Talento Humano.

En consecuencia, se concluye que durante las vigencias evaluadas se presentaron debilidades en la aplicación oportuna de las disposiciones relacionadas con los acuerdos de gestión, lo cual puede afectar la adecuada trazabilidad, seguimiento y evaluación de los compromisos asumidos por los gerentes públicos, así como generar riesgos frente al cumplimiento de las disposiciones normativas aplicables.

Recomendaciones:

Se recomienda al Grupo de Gestión del Talento Humano fortalecer los mecanismos de planeación, seguimiento y control relacionados con los acuerdos de gestión, con el propósito de garantizar que su concertación, formalización, seguimiento y evaluación se realicen de manera oportuna y en cumplimiento de los términos establecidos en el Decreto 1083 de 2015 y demás normativa aplicable.

Para constancia se firma en Bogotá D.C., a los 2 día del mes de septiembre del año 2026.

APROBACIÓN DEL INFORME DE AUDITORÍA		
Nombre Completo	Responsabilidad (cargo)	Firma
Wilma Rocio Bejarano Gaitan	Jefe Oficina Control Interno	
Yesnith Suárez Ariza	Equipo Auditor	
Lina Orcasita Celedón	Equipo Auditor	