



Función Pública

Concepto 097191 de 2026 Departamento Administrativo de la Función Pública

20265000097191

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20265000097191

Fecha: 09-03-2026 11:17 am

Referencia: Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG y responsabilidades institucionales. Radicado No. 20269000074842 del 5 de febrero de 2026.

Cordial Saludo,

En atención a su comunicación de la referencia, a continuación, damos respuestas a las peticiones levadas a este Departamento Administrativo de la siguiente manera:

Consulta 1:

"1. Responsabilidad en la implementación del MIPG Teniendo en cuenta que todos los entes territoriales, incluidos los municipios de sexta categoría, se encuentran obligados a implementar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual debe ser liderado por la Oficina de Planeación, con participación de las demás dependencias y de la Oficina de Control Interno, solicito se indique: ¿Qué consecuencias se generan cuando el MIPG no cuenta con responsables formalmente designados? ¿Qué ocurre cuando el representante legal no provee los cargos de Planeación y Jefe de Control Interno, existiendo dichos empleos en la planta global?"

Respuesta:

En primer lugar, se debe señalar que el Decreto [1499](#) de 20171 establece lo siguiente:

"ARTÍCULO 2.2.22.1.1 SISTEMA DE GESTIÓN. El Sistema de Gestión, creado en el artículo [133](#) de la Ley [1753](#) de 2015, que integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad, es el conjunto de entidades y organismos del Estado, políticas, normas, recursos e información cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos en el marco de la legalidad y la integridad. (Subrayado fuera del texto)

ARTÍCULO 2.2.23.1 ARTICULACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN CON LOS SISTEMAS DE CONTROL INTERNO. El Sistema de Control Interno previsto

en la Ley 87 de 1993 y en la Ley 489 de 1998, se articulará al Sistema de Gestión en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, a través de los mecanismos de control y verificación que permiten el cumplimiento de los objetivos y el logro de resultados de las entidades. (Subrayado fuera del texto)

A partir de la anterior reglamentación, se integró el Sistema de Desarrollo Administrativo y el Sistema de Gestión de la Calidad, definiéndose un solo Sistema de Gestión, el cual se articula con el Sistema de Control Interno a través del Modelo Estándar de Control Interno MECI.

Como producto de lo anterior, se define el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual permite a todas las entidades del estado, planear, gestionar, evaluar, controlar y mejorar su desempeño, bajo criterios de calidad, cumpliendo su misión y buscando la satisfacción de los ciudadanos.

Del mismo modo, respecto a la obligatoriedad de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la citada norma estableció:

ARTÍCULO 2.2.22.3.4 Ámbito de Aplicación. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG se adoptará por los organismos y entidades de los órdenes nacional y territorial de la Rama Ejecutiva del Poder Público. En el caso de las entidades descentralizadas con capital público y privado, el Modelo aplicará en aquellas en que el Estado posea el 90% o más del capital social.

Las entidades y organismos estatales sujetos a régimen especial, de conformidad con lo señalado en el artículo 40 de la Ley 489 de 1998, las Ramas Legislativa y Judicial, la Organización Electoral, los organismos de control y los institutos científicos y tecnológicos, aplicarán la política de control interno prevista en la Ley 87 de 1993; así mismo, les aplicarán las demás políticas de gestión y desempeño institucional en los términos y condiciones en la medida en que les sean aplicables de acuerdo con las normas que las regulan.

Para este efecto, es importante recordar que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión incluye un componente de institucionalidad que al interior de las entidades está liderado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, sobre el cual, el Decreto 1499 de 2017 determina lo siguiente:

ARTÍCULO 2.2.22.3.8. COMITÉS INSTITUCIONALES DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO. En cada una de las entidades se integrará un Comité Institucional de Gestión y Desempeño encargado de orientar la implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el cual sustituirá los demás comités que tengan relación con el Modelo y que no sean obligatorios por mandato legal. (...)

En el orden territorial el representante legal de cada entidad definirá la conformación del Comité Institucional, el cual será presidido por un servidor del más alto nivel jerárquico, e integrado por servidores públicos del nivel directivo o asesor. (Subrayado fuera de texto)

Los Comités Institucionales de Gestión y Desempeño cumplirán las siguientes funciones:

Aprobar y hacer seguimiento, por lo menos una vez cada tres meses, a las acciones y estrategias adoptadas para la operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG. Articular los esfuerzos institucionales, recursos, metodologías y estrategias para asegurar la implementación, sostenibilidad y mejora del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG. Proponer al Comité Sectorial de Gestión y el Desempeño Institucional, iniciativas que contribuyan al mejoramiento en la implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG. Presentar los informes que el Comité Sectorial de Gestión y el Desempeño Institucional y los organismos de control requieran sobre la gestión y el desempeño de la entidad. Adelantar y promover acciones permanentes de autodiagnóstico para facilitar la valoración interna de la gestión. Asegurar la implementación y desarrollo de las políticas de gestión y directrices en materia de seguridad digital y de la información. Las demás que tengan relación directa con la implementación, desarrollo y evaluación del Modelo.

Parágrafo 1. La secretaría técnica será ejercida por el jefe de la oficina de planeación, o por quien haga sus veces, en la entidad. (Subrayado fuera de texto)

Parágrafo 2. Las entidades que no cuenten con servidores públicos del nivel directivo, las funciones del Comité serán ejercidas directamente por el representante legal de la entidad y los servidores públicos del nivel profesional o técnico que designen para el efecto.

Parágrafo 3. La Oficina de control Interno o quien haga sus veces será invitada permanente con voz, pero sin voto.

En consecuencia, la decisión de asignación de responsabilidades para liderar cada una de las políticas que conforman MIPG, corresponde al representante legal de cada entidad teniendo en cuenta el organigrama de la entidad y las funciones definidas para cada proceso y área funcional; tales criterios se reflejan en la conformación del Comité de Gestión y Desempeño, instancia encargada de orientar la implementación y operación del MIPG. Las decisiones de este comité, conviene documentarlas en actas y demás instrumentos formales que den cuenta de la implementación del MIPG.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, frente a su primera inquietud es claro que las entidades que pertenecen a la rama ejecutiva del nivel nacional y territorial están obligadas a la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, que articula las políticas de gestión y desempeño aplicables al quehacer administrativo de las entidades. La responsabilidad en cada entidad de realizar su implementación, en primer lugar, recae en el representante legal, quien define la conformación de las instancias que orientarán y se harán cargo de la operación, de acuerdo con la naturaleza y complejidad de su esquema organizacional.

Del mismo modo, será en el marco del Comité Institucional de Gestión y Desempeño donde la entidad podrá establecerlos lineamientos y herramientas para su implementación, de manera tal que se adapten a la realidad institucional.

Las consecuencias en la omisión de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y sus políticas de Gestión y Desempeño serán las propias del incumplimiento normativo y recaen en el representante legal de la entidad, así como en los responsables que él haya designado al interior de la entidad conforme a la estructura, funciones y lineamientos establecidos. Del mismo modo, para las situaciones de vacancia temporal o definitiva tendrán el tratamiento establecido en las normas generales.

Consulta 2:

"2. Naturaleza del cargo de Jefe de Control Interno Teniendo en cuenta que el cargo de Jefe de Control Interno tiene naturaleza directiva y cumple funciones estratégicas dentro de la administración, solicito se precise: ¿Es jurídicamente viable reestructurar dicho cargo y convertirlo en asesor sin afectar su jerarquía, independencia y autonomía? ¿Puede dicha modificación debilitar su función frente a las demás dependencias?"

Respuesta:

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" establece:

ARTÍCULO 9. Definición de la unidad u oficina de coordinación del control interno. Es uno de los componentes del Sistema de Control Interno, de nivel gerencial o directivo, encargado de medir y evaluar la eficiencia, eficacia y economía de los demás controles, asesorando a la dirección en la continuidad del proceso administrativo, la reevaluación de los planes establecidos y en la introducción de los correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos. (...)

ARTÍCULO 10. Jefe de la unidad u oficina de coordinación del Control Interno. Para la verificación y evaluación permanente del Sistema de Control Interno, las entidades estatales designarán como asesor, coordinador, auditor interno o cargo similar, a un funcionario público que será adscrito al nivel jerárquico superior y designado en los términos de la presente Ley. (Subraya fuera de texto)

Se tiene entonces, que la unidad u oficina de control interno es tan solo uno de los componentes del sistema de control interno de la entidad y que debe concebirse a nivel gerencial o directivo, mientras que el jefe de dicha oficina, es un servidor público adscrito al nivel jerárquico superior, pero el cargo puede tomar diferentes denominaciones (asesor, coordinador, auditor interno o cargo similar), lo cual depende de la estructura y planta de personal definida para la entidad en particular.

Es así como independiente de la clasificación o denominación del cargo que hace las veces de Jefe de control interno (incluso cuando no existe el cargo creado y se asignan las funciones a otro de la planta vigente), el servidor que ejerce las funciones asignadas en el artículo 12 de la Ley 87 de 1993, debe estar adscrito al nivel jerárquico superior en la entidad, de tal forma que se garantice una dependencia jerárquica directa del representante legal y la independencia frente a las demás áreas y procesos que serán objeto de su evaluación.

Consulta 3:

3 Deber del alcalde frente al fortalecimiento institucional Solicito se indique: ¿El alcalde está obligado a adoptar medidas orientadas al fortalecimiento administrativo y al mejoramiento del MIPG? ¿Resulta jurídicamente procedente que dichas medidas consistan en mantener vacantes cargos estratégicos, afectando el funcionamiento del modelo, sus siete (7) dimensiones y diecinueve (19) políticas?

Respuesta:

De acuerdo con lo expuesto en la respuesta del numeral primero de esta comunicación, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG se implementa en cada entidad en el marco del Sistema de Gestión previsto en el Decreto 1499 de 2017. En ese sentido, tal como se indicó previamente, la responsabilidad de adoptar las medidas necesarias para su implementación y fortalecimiento, en cada entidad pública, recae en primer lugar en el representante legal, quien debe liderar las acciones administrativas y organizacionales que permitan el adecuado funcionamiento del modelo.

Así mismo, como ya se explicó, en cada entidad debe conformarse el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, cuya integración y funcionamiento es definida por el representante legal; este Comité es el encargado de orientar la implementación y operación del MIPG y en desarrollo de sus funciones, articular los esfuerzos institucionales, recursos, metodologías y estrategias para asegurar la implementación, sostenibilidad y mejora del Modelo.

En consecuencia, corresponde al alcalde, en su calidad de representante legal, liderar la gestión y asignar las responsabilidades conforme a la naturaleza y características de la entidad, de tal forma que la implementación del MIPG se constituya en el soporte efectivo de la gestión con criterios de mejora continua, de tal forma que todas las decisiones que se tomen estén orientadas al cumplimiento de los requisitos legales y la prestación de los servicios que le corresponde en virtud de la misión encomendada a la entidad, lo cual compromete a todos servidores y colaboradores los diferentes niveles organizacionales.

Las situaciones administrativas y de operación que normalmente surgen en las entidades requieren gestionarse de manera eficiente y diligente para mitigar los impactos y el MIPG se constituye justamente en el medio idóneo para planear, gestionar y controlar tales eventos.

Consulta 4

4 Actualización y seguimiento de las políticas del MIPG Respetuosamente solicito aclarar: ¿Las políticas del MIPG deben ser revisadas y actualizadas periódicamente? ¿Con qué frecuencia mínima deben realizarse dichos procesos? ¿Qué dependencia o instancia es responsable del seguimiento permanente al MIPG?

Respuesta:

En este sentido, MIPG opera a través de la puesta en marcha de siete dimensiones que, a su vez, agrupan políticas, prácticas, herramientas o instrumentos que deben ser puestas en marcha de manera articulada e intercomunicada. Estas dimensiones recogen los aspectos más importantes de las prácticas y procesos que adelantan las entidades públicas para transformar insumos en resultados que produzcan los impactos deseados, esto es, una gestión y un desempeño institucional que generan valor público.

Dado el objeto de su consulta, es importante señalar en relación con las políticas de gestión y desempeño que el mismo Decreto 1499 de 2017 dispone lo siguiente:

ARTÍCULO 2.2.22.2.1 Políticas de Gestión y Desempeño Institucional. Las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, las siguientes:

1 Planeación Institucional

2 Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público

3 Talento humano

4 Integridad

5 Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción

6 Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos

7 Servicio al ciudadano

8 Participación ciudadana en la gestión pública

9 Racionalización de trámites

10 Gestión documental

11 Gobierno Digital, antes Gobierno en Línea

12 Seguridad Digital

13 Defensa jurídica

14 Gestión del conocimiento y la innovación

15 Control interno

16 Seguimiento y evaluación del desempeño institucional

17 Mejora Normativa

(Numeral 17, adicionado por el Decreto 1299 de 2018, art. 2)

18 Gestión de la Información Estadística

(Numeral 18 adicionado por el Art. 1 del Decreto 454 de 2020)

19 Compras y Contratación Pública

(Numeral 19, adicionado por el Art. 1 del Decreto 742 de 2021)

PARÁGRAFO. Las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional se regirán por las normas que las regulan o reglamentan y se implementarán a través de planes, programas, proyectos, metodologías y estrategias. (Subrayado fuera de texto)

Acorde con lo anterior, las políticas de gestión y desempeño se implementan conforme a las normas que las regulan. En este caso, cada una de

estas políticas cuenta con entidades líderes que definen lineamientos para su aplicación y evalúan su ejercicio en todas las entidades, por lo que es indispensable consultar la normatividad aplicable para cada una, así como aplicar los instrumentos y herramientas establecidas en cada caso.

Así mismo, el Decreto 1499 de 2017 dispone que las políticas de gestión y desempeño institucional se implementan mediante planes, programas, proyectos, metodologías y estrategias, lo cual implica que su desarrollo requiere procesos permanentes de revisión, seguimiento y mejora continua al interior de cada entidad, con el fin de garantizar su adecuada operación y su alineación con los objetivos institucionales.

En cuanto a la instancia responsable del seguimiento integral del modelo, el artículo 2.2.22.3.8 del Decreto 1499 de 2017 establece la conformación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, el cual tiene, entre otras funciones, aprobar y hacer seguimiento periódico a las acciones y estrategias adoptadas para la operación del MIPG, así como articular los esfuerzos institucionales para asegurar su implementación, sostenibilidad y mejora.

En este sentido, si bien los líderes de cada política son responsables de su implementación y desarrollo dentro de la entidad, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño constituye la instancia encargada de orientar, coordinar y realizar el seguimiento institucional al modelo, consolidando las acciones adelantadas en cada política y promoviendo su mejora continua.

Finalmente, en cuanto a la periodicidad de revisión o actualización de las políticas del MIPG, cada política se rige por su propia regulación y lineamientos técnicos. Por lo tanto, corresponde a cada entidad, a través de sus líderes institucionales y del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, realizar el seguimiento y las revisiones que resulten necesarias para garantizar la adecuada implementación y mejora del modelo Y para ello establecer las responsabilidades, métodos y mecanismos de monitoreo y evaluación pertinentes para la entidad, conforme a su estructura organizacional

Consulta 5

¿Ante qué entidades puede exigirse formalmente la correcta implementación y funcionamiento del MIPG? ¿Es procedente presentar queja o denuncia cuando el representante legal no otorga la debida importancia al modelo?

Respuesta:

Teniendo en cuenta lo expuesto en las respuestas anteriores, es importante reiterar que la implementación, sostenibilidad y mejora del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG corresponde a cada entidad pública, bajo la dirección de su representante legal, quien debe orientar las acciones institucionales necesarias para su adecuado funcionamiento, así como promover la articulación de las dependencias responsables de las diferentes políticas de gestión y desempeño institucional.

Así mismo, como se indicó previamente, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, previsto en el artículo 2.2.22.3.8 del Decreto 1499 de 2017, constituye la instancia encargada de orientar la implementación del modelo, aprobar y hacer seguimiento a las acciones y estrategias adoptadas para su operación, así como articular los esfuerzos institucionales para asegurar su sostenibilidad y mejora. De igual manera, los líderes de cada política de gestión y desempeño institucional tienen responsabilidades en la implementación y seguimiento de las acciones relacionadas con su respectiva política al interior de la entidad.

Por su parte, el Jefe de Control Interno o quien haga sus veces, a través de las actividades de seguimiento, evaluación independiente y auditoría interna, incluirá dentro de su Plan Anual de Auditoría las actividades que desde el ejercicio de sus funciones y roles pueda aportar al enfoque estratégico y análisis sistémico de los avances y las debilidades de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

En ese sentido, las orientaciones emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública a través de conceptos y lineamientos técnicos tienen carácter orientador, por lo cual su implementación y desarrollo corresponde a la autonomía administrativa de cada entidad y a las decisiones adoptadas por su representante legal y las instancias institucionales definidas para tal efecto.

Por lo anterior, este Departamento Administrativo no tiene competencia para determinar la procedencia de quejas o denuncias relacionadas con la gestión interna de las entidades, ni para valorar eventuales responsabilidades derivadas de la forma en que se implementen los instrumentos de gestión institucional. En caso de considerarse que existen situaciones que puedan constituir posibles irregularidades administrativas o disciplinarias, corresponderá a los organismos de control competentes evaluar dichas circunstancias conforme a sus funciones constitucionales y legales.

Finalmente los invitamos a consultar nuestro servicio de asesoría: Espacio Virtual de Asesoría – EVA, en la dirección: www.funcionpublica.gov.co/eva/, donde encontrará normas, jurisprudencia, conceptos, videos informativos, publicaciones de la Función Pública, entre otras opciones, las cuales serán de gran apoyo en su gestión.

El anterior concepto se imparte en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

LUZ DAIFENIS ARANGO RIVERA

Directora de Gestión y Desempeño Institucional

Datos de quien Proyectó	Camilo Andrés Beltrán Mendoza - DGDI-
Datos de quien Revisó	Ana Yolanda Garzón Gachancipá - DGDI-
Datos de Vo.Bo.	N/A
Código TRD	11302.8.2

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1 Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015

Fecha y hora de creación: 2026-05-31 13:55:25