



MINISTERIO DE MINAS Y ENERGIA

OFICINA DE CONTROL INTERNO

INFORME DEFINITIVO - SEGUIMIENTO CIRCULAR CONJUNTA 100-004 DE 02 DE DICIEMBRE DE 2024 DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y DEPARTAMENTO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

BOGOTÁ, D.C., DICIEMBRE 2025

OCI-INFORME-2025-122

Ministerio de Minas y Energía

Reporte cualquier irregularidad en el correo electrónico lineaetica@minenergia.gov.co

Dirección: Calle 43 No.57 – 31 CAN, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (60) +1 220 0300

Línea Gratuita: 01 8000 910 180



TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO	3
2. ALCANCE	3
3. CLIENTES	3
4. EQUIPO DE TRABAJO	3
5. CRITERIO NORMATIVO	3
6. METODOLOGÍA.....	5
8. RESULTADO DEL SEGUIMIENTO.....	6

SEGUIMIENTO CIRCULAR CONJUNTA 100-004 DE 2024

1. OBJETIVO

Realizar seguimiento al cumplimiento de lo dispuesto en las normas constitucionales, legales y reglamentarias para la prevención, atención y sanción del acoso laboral, así como los lineamientos para el manejo del acoso laboral por parte del Comité de Convivencia en el Ministerio de Minas y Energía.

2. ALCANCE

Evaluar la gestión adelantada por la Subdirección de Talento Humano del Ministerio de Minas y Energía en el cumplimiento de lo dispuesto en las normas que regulan la prevención, atención y sanción del acoso laboral, así como la gestión del Comité de Convivencia durante la vigencia 2025.

3. CLIENTES

Secretaría General, Subdirección de Talento Humano y Comité de Convivencia del Ministerio de Minas y Energía.

4. EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo estuvo conformado por Julie Andrea Soto Laverde, Jefe Oficina de Control Interno, quien supervisa el seguimiento y Rosa María Guzman Troncoso, abogada contratista auditora de la Oficina de Control Interno.

5. CRITERIO NORMATIVO

5.1 Función de la Oficina de Control Interno

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.”* Que consagra en el artículo 9 la definición de las unidades u oficinas de control interno como: *“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.”*

Por su parte el Decreto 1083 de 2015, señala en el *artículo 2.2.21.2.1* las Instancias de articulación para el funcionamiento armónico del Sistema Nacional de Control Interno, a saber: responsables, reguladores, facilitadores y evaluadores.

Consagrando en el *artículo 2.2.21.2.5* *evaluadores*, el alcance de las unidades de control interno al mencionar: “(...) *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 y que se apliquen los mecanismos de participación ciudadana.*”

Así mismo el Decreto 1083 de 2015 establece en el artículo 2.2.21.3.7 Evaluación “d). *La Oficina de Control Interno o quien haga sus veces debe evaluar el sistema de control interno de la entidad, con énfasis en la existencia, funcionamiento y coherencia de los componentes y elementos que lo conforman y presentar informes a la Dirección y al Comité de Coordinación de Control Interno de la entidad, con el propósito de que allí se evalúen, decidan y adopten oportunamente las propuestas de mejoramiento del sistema.*”

5.2. Normas aplicadas al Tema Evaluado

- Constitución Política de Colombia

“Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

Artículo 21. Se garantiza el derecho a la honra. La ley señalará la forma de su protección.

Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”

- Ley 1010 del 23 de enero de 2006 “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.”
- Ley 1257 de 2008 "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se

reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones"

- Resolución 2646 de 17 de julio de 2008 "Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional."
- Resolución 3461 del 01 de septiembre de 2025 "Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones."
- Circular 003 del 18 de julio de 2024 "Directrices para el cumplimiento de normas de rango constitucional, legal y reglamentario, referentes a la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas."
- Circular Conjunta 100-004 de 2024 "Lineamientos para la aplicación de la Circular 003 de 2024 sobre las directrices establecida por la Procuraduría General de la Nación para garantizar el cumplimiento de normas constitucional, legal y reglamentario, referentes a la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas."
- T-TH-P-15 PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y EL MANEJO DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO BASADO EN GÉNERO Y/O LA ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL del MME
- T-TH-G-01 GUÍA PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DEL ACOSO LABORAL del MME

6. METODOLOGÍA

El seguimiento se realizó mediante consulta y verificación documental de la información solicitada y posteriormente suministrada por la Subdirección de Talento Humano y el Comité de Convivencia, a fin de revisar el cumplimiento de los criterios comprendido en la Circular Conjunta 100-004 de 2024.

Con la información identificada y consolidada a lo largo del presente trabajo se construye el informe cuyos resultados se clasifican en conclusiones, hallazgos,

oportunidades de mejora y recomendaciones; cuyas definiciones se detallan a continuación:

Conclusiones: Es el resumen de los aspectos principales analizados en el ejercicio auditor, los cuales están soportados en evidencias y pruebas realizadas.

Hallazgo: Es el resultado de la comparación de La Condición (situación detectada o hechos identificados) con El Criterio que se refiere al deber ser (cumplimiento de normas, reglamentos, lineamientos o procedimientos). El hallazgo deben ser objeto de formulación de acciones tendientes a eliminar de fondo las causas que las originaron, las cuales harán parte del correspondiente plan de mejoramiento.

Oportunidad de mejora: Situación que podría convertirse en un futuro incumplimiento de un requisito (hallazgo) o materialización de un riesgo que podría llegar a tener efectos sobre el cumplimiento de los objetivos, procesos, planes, programas o proyectos. En caso de que, producto de análisis realizado, el proceso determine que se acogerán las oportunidades de mejora y se tomen medidas para su tratamiento o en caso de que sea requerido, las mismas deberán documentarse en el correspondiente plan de mejoramiento.

7. RESUMEN EJECUTIVO DE LOS RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO

Tipo de Resultado	Consecutivo	Título	Proceso/Área Responsable	Plan de Mejoramiento	Componente de Control Interno que afecta	Dimensión MIPG que afecta
Oportunidad de Mejora	OP 01	Debilidad en la aplicación de controles en los tiempos para el desarrollo del proceso preventivo de acoso laboral	Comité de Convivencia	Voluntario	MIPG, 7ª. Dimensión: Control Interno, Actividades de control.	1ª. Dimensión: Talento Humano,

8. RESULTADO DEL SEGUIMIENTO

8.1 Lineamiento Proceso Preventivo - Comité de Convivencia

Mediante Resolución Número 01056 del 29 de septiembre de 2023, se convocó a elecciones para elegir los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal del Ministerio de Minas y Energía, de conformidad con lo consagrado en la Ley 909 de 2004. El mencionado acto administrativo comprende las calidades e

los aspirantes a representantes de los empleados en la Comisión de Personal, fecha y horario de inscripción, fecha de la divulgación de la lista de inscritos, fecha de divulgación de lista de votantes, y fecha y hora de las elecciones y escrutinio.

La comisión de personal de la entidad fue conformada para el periodo 2023 – 2025, mediante Resolución Número 01456 del 21 de noviembre de 2023.

Verificada la gestión adelantada por el Comité de Convivencia, en lo relacionado con las denuncias por presunto acoso laboral durante la presente vigencia, de acuerdo con la información suministradas por la Secretaría del comité, se observa un total de diez (10) presuntos casos reportados por los denunciantes, con las siguientes características:

No.	Medio de Recepción de la Queja	Fecha Recibo Rad. ARGO	Vinculación Afectado	Cargo	Dependencia	Caso Cerrado
1	correo electrónico	25/02/2025	carrera administrativa	Profesional Especializado	Subdirección administrativa y financiera	SI
2	ARGO	24/02/2025 1-2025-007862	carrera administrativa	Profesional Universitario	Subdirección Administrativa y Financiera	SI
3	correo electrónico	3/04/2025	carrera administrativa	Profesional Especializado	Dirección De Hidrocarburos	SI
4	correo electrónico	27/03/2025	carrera administrativa	Profesional Especializado	Oficina Asesora de Jurídica	SI
5	correo electrónico	27/03/2025	carrera administrativa	Auxiliar Administrativo	Despacho Del Secretaria General	SI
6	correo electrónico	sin fecha	anónima no reporta datos	anónima no reporta datos	Dirección De Formalización Minera	SI
7	correo electrónico	sin fecha	carrera administrativa	auxiliar administrativo	Despacho Del Secretaria General	SI
8	ARGO	2-2025-030667 del 30/07/2025	contratista	contratista	Dirección De Hidrocarburos	SI
9	ARGO	2-2025-030664 del 30/07/2025	anónima no reporta datos	anónima no reporta datos	Dirección De Energía Eléctrica	SI
10	correo electrónico	sin fecha	carrera administrativa	profesional especializado	Subdirección De Talento Humano	NO

Tabla No. 1 Fuente: Información Comité de Convivencia

De los diez casos reportado se observa que el 90% no culminaron el proceso y fueron clasificados como cerrados por tratarse,

- En el 20% de los casos, fueron denuncias anónimas en las cuales no fueron individualizados al acosado y tampoco el presunto acosador.
- En 40% de los casos, el presunto acosador era una persona natural vinculada por prestación de servicios. (Artículo 6 Ley 1010 de 2006)
- En 10% de los casos, una vez el denunciante fue citado al espacio de escucha, desistido de la denuncia, toda vez que, el denunciante fue citado en dos ocasiones, sin respuesta y no asistencia.
- En el 20% de los casos reportados el presunto acosador se retiro de la entidad, en ambas situaciones fueron personas naturales en cargos de libre nombramiento y remoción. Se observa que, el funcionario denunciante asistió al espacio de escucha en el que amplio la información de la denuncia.

De los casos objeto de seguimiento (10) que corresponde al 100%, se observó que, el 40% de las denuncias dieron lugar a la fijación de la fecha para escuchar a las partes involucradas, como se muestra a continuación:

No.	Medio de Recepción de la Queja	Fecha Recibo Rad. ARGO	Vinculación Afectado	Cargo	Dependencia	Fecha Escucha Quejoso	Días Calendario transcurridos
1	CORREO ELECTRÓNICO	25/02/2025	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	10/03/2025	13
2	ARGO	24/02/2025 1-2025-007862	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	10/03/2025	14
4	CORREO ELECTRÓNICO	27/03/2025	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	OFICINA ASESORA DE JURIDICA	10/06/2025	75
10	CORREO ELECTRÓNICO	05/09/2025	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO	16/09/2025	12

Tabla No. 2 Fuente: Información Comité de Convivencia

Oportunidad de Mejora No. 01 Debilidad en la aplicación de controles en la verificación de los tiempos para el desarrollo del proceso preventivo

En uno de los casos estudiados (Tabla No. 2 - Caso No. 4) el tiempo entre la recepción de la denuncia y la citación para escuchar las partes fue de 75 días calendario, si bien para el caso en particular, el denunciante al final desistido del proceso preventivo, el tiempo transcurrido dentro del cual el comité recibe la denuncia, estudia la situación de acuerdo a la descripción de los hechos presentada, y cita a las partes involucradas, supera el tiempo señalado en la Circular Conjunta 100-004 de 2024, que no debe ser mayor a 25 días calendario, como se observa en la Tabla No. 3 relacionada a continuación:

Funciones	Tiempos
1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describen situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan	5 días calendario
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública. En los casos en que la conducta contenga una connotación sexual inmediatamente deberá iniciarse el proceso disciplinario ante el Ministerio Público según las competencias establecidas y compulsar las copias ante la Fiscalía General de la Nación, para lo de la competencia, toda vez que no es posible adelantar el trámite previo puesto que se trata de una conducta no conciliable.	5 días calendario. El comité podrá ampliar el termino por 10 días calendario más, previa justificación. En todo caso el termino máximo no podrá superar los 15 días
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja. Siempre que se tenga el consentimiento de las partes, evitando acciones revictimizantes, lo que debe quedar en constancia que no se quiere surtir el trámite conciliatorio en presencia de la parte que presuntamente ha cometido el acoso laboral.	5 días calendario

Tabla No. 3 Fuente: Extractado Circular Conjunta 100-004 de 2024 MINTRABAJO - DAFP

Es pertinente mencionar, que de acuerdo con lo señalado en la Circular Conjunta objeto del presente seguimiento, la investigación y resolución de los casos, *“no podrá extenderse por un periodo superior a los 85 días calendario”*, en cumplimiento del principio de celeridad del proceso preventivo que establece: *“Los procesos deben llevarse a cabo de manera oportuna, evitando dilaciones innecesarias y garantizando que se resuelva en tiempos razonables”*

Recomendación

Diseñar controles que permitan el seguimiento y verificación de los términos señalados en la Circular Conjunta 100-004 de 2024, para el desarrollo del proceso preventivo.

Fortalecer el conocimiento de los funcionarios de la entidad, en los relacionado con el procedimiento preventivo de acoso laboral, a cargo del Comité de Convivencia.

Nota:

Ninguno de los casos reportados por el Comité de Convivencia con corte al 30 de octubre de 2025, había superado la instancia para escuchar a las partes involucradas de manera individual, por lo anterior, no fue posible verificar el cumplimiento de las demás etapas del proceso preventivo señaladas en la Circular Conjunta 100-004 de 2024.

8.2 Lineamientos para los Jefes de Talento Humano o quien haga sus veces

De conformidad con lo dispuesto en la Circular Conjunta 100-004 de 2024, se procedió a verificar la gestión de la Subdirección de Talento Humano como primera línea de defensa, observando lo siguiente:

Establecer un procedimiento claro dirigido a prevenir, atender y sancionar el acoso laboral.

En el Sistema Integrado de Gestión del Ministerio, se observa el documento T-TH-P-15 *Procedimiento para la prevención y el manejo del acoso sexual, el acoso basado en género y/o la orientación sexual en el ámbito laboral* del MME de fecha 04 de agosto de 2022, que tiene como objeto orientar a los servidores públicos de la entidad en la ruta de atención para el manejo de los casos de acoso sexual y el acoso basado en el género y la orientación sexual en el ámbito laboral.

El procedimiento documentado abarca las definiciones y modalidades de acoso laboral, de acuerdo con lo señalado en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.”, así mismo, pone en cabeza de la Subdirección de Talento Humano, la activación del protocolo iniciando con la evaluación por parte del psicólogo de la ARL, una vez se confirme el caso de acoso sexual, acoso basado en género y/o la orientación sexual en el ámbito laboral.

Para el caso particular de la prevención y atención del acoso laboral, la entidad cuenta con el documento *T-TH-G-01 Guía protocolo para la prevención, atención y medidas de protección del acoso laboral* del MME de fecha 14 de marzo de 2025, en el cual se orienta a los servidores de la entidad sobre la normatividad, las modalidades de acoso y las directrices para la prevención y atención del acoso laboral, tramite a cargo del Comité de Convivencia del Ministerio.

Verificado el desarrollo de la metodología, dispuesto en el numeral 5 en la Guía documentada T-TH-G-01, se observa que las diferentes etapas del proceso preventivo a cargo del Comité de Convivencia, no comprende los términos señalados en la Circular Conjunta 100-004 de 2024 que garantizan el debido proceso del proceso preventivo de acoso laboral, toda vez que, la Guía T-TH-G-01 no menciona con claridad el número de días calendario de que dispone el comité, para el estudio de las quejas y cada unos de las etapas del proceso.

Recomendaciones

- El procedimiento T-TH-P-15 *Procedimiento para la prevención y el manejo del acoso sexual, el acoso basado en género y/o la orientación sexual en el ámbito laboral*, no menciona en las etapas del mismo, lo asociado a los casos confirmados por acoso laboral en otros contextos diferentes al acoso sexual, acoso basado en género y/o la orientación sexual, razón por la cual, se recomienda a la STH, revisar la pertinencia de incluir en el desarrollo de las etapas del procedimiento los casos confirmados por acoso laboral en otros contextos.
- Actualizar en el marco de lo dispuesto de la Circular Conjunta 100-004 de 2024, los términos para el desarrollo del proceso preventivo a cargo del Comité de Convivencia, establecidos en la T-TH-G-01 Guía protocolo para la prevención, atención y medidas de protección del acoso laboral.

Adelantar jornadas de capacitación y campañas comunicacionales relacionadas con la prevención, atención y sanción del acoso laboral, resolución de conflictos y fortalecimiento de habilidades sociales y emocionales.

De acuerdo con los soportes remitidos por la Subdirección de Talento Humano mediante correo electrónico del 18 de diciembre, durante la actual vigencia se llevaron a cabo capacitaciones orientadas a la prevención de enfermedades de salud mental y prevención del acoso laboral como se observa a continuación:

No.	Tema	Medio Divulgación	Fecha
1	Taller de Resolución de Conflictos – Aprende estrategias para transformar los conflictos en oportunidades de crecimiento	Capacitación	10/02/2025
2	Tips de Salud Mental	Campaña comunicacional	Correo electrónico masivo SST 17/03/2025
3	Fortalecer la resiliencia individual y organizacional	Capacitación	14/05/2025
4	Taller Ética y Confidencialidad – Comité de Convivencia	Capacitación	30/03/2025
5	Prevención del Acoso Laboral	Capacitación	19/06/2025
6	Aprendamos a gestionar el estrés laboral	Capacitación	24/07/2025
7	Gestión efectiva del tiempo	Capacitación	10/09/2025 9/10/2025
8	Conoce las estrategias para prevenir el estrés crónico del trabajo	Capacitación	28/10/2025
9	Manejo de emociones en época de navidad	Capacitación	15/12/2025

Recomendación

Fortalecer las campañas de divulgación, información y socialización de los medios de prevención, atención y Sanción del acoso laboral dirigidas a los niveles directivos y las servidoras y los servidores públicos de la entidad.

Promover la transformación cultural al interior de la entidad, a partir de procesos de formación y pedagogía que permitan establecer relacionadas y ambientes laborales libres de violencia y discriminación

En lo relacionado con el manejo del riesgo psicosocial, se observa que la entidad, de acuerdo con los establecido en el Plan Anual de Salud y Seguridad en el Trabajo, cuenta con un sistema virtual de inscripción y registro que permite el acceso de todos los funcionario y funcionarias para acompañamiento psicológico de manera virtual o presencial.

Durante la vigencia 2025 fueron registrado un total de 188 solicitudes de acompañamiento de las cuales fueron atendidas 133, los casos restantes corresponden a sesiones programadas en cuyos casos el solicitante no asistió

SERVICIO DE ATENCION PSICOLABORAL

Conoce y usa los servicios de atención psicosocial que tenemos para ti, y que te ayudarán a Potenciar tu liderazgo, Mejorar tus relaciones, Manejar el estrés y la ansiedad, Decorar equilibrio en tu vida y Desarrollar capacidades nuevas para activar tu potencial.

- Nombre

Escribe su respuesta
- Genero

☐ Hombre
☐ Mujer
☐ No binario
☐ Prefiero no decirlo
☐ Otro
- Orientación sexual

Escribe su respuesta
- Dependencia

Escribe su respuesta
- Correo

Escribe su respuesta
- Número de celular o teléfono de contacto

Escribe su respuesta
- Modalidad de la sesión

☐ Virtual
☐ Presencial

Obtener estado del llamado gratuitamente

Imagen No. 1 Sistema de registro virtual acompañamiento psicológico

Como parte de la gestión adelantada se observa avances en el programa de liderazgo para fortalecer el acercamiento de los líderes con sus equipos de trabajo, mediante Estrategias de comunicación tales como: Memorandos enviados, Mensajes directos vía teams y correo electrónico y Material explicativo entregado, se dio a conocer las bondades del programa, el cual se focalizó en tres equipos de trabajo de la entidad, OPGI, OAJ y Relacionamiento con el ciudadano.

Recomendación

- Continuar fortaleciendo los procesos de formación y pedagogía asociados con la relaciones y ambientes laborales libre de violencia y discriminación, en el marco de lo dispuesto Circular Conjunta 100-004 de 2024 MINTRABAJO – DAFP 2. *Lineamientos para los/las Jefes de Talento o quien haga sus veces de las entidades y organismos del Estado.*
- Continuar fortaleciendo los espacios de liderazgo que permite el acercamiento de los grupos de trabajo con sus líderes a fin de optimizar el ambiente laboral en diferentes equipos de trabajo de la entidad.

Elaborador: Rosa María Guzman Troncoso – Auditor OCI
Revisado y aprobado: Julie Andrea Soto Laverde – Jefe OCI