



MINISTERIO DE MINAS Y ENERGIA

OFICINA DE CONTROL INTERNO

**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**

BOGOTÁ, D.C., ABRIL 2026

OCI-INFORME-2026-035

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
5.1 Función de la Oficina de Control Interno	3
5.2. Normas aplicadas al Tema Evaluado	4
6. METODOLOGÍA.....	5
8. RESULTADO DEL SEGUIMIENTO.....	6
8.1 Procesos de selección de personal.	6
8.2 Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral.	8
8.3 Procesos de Provisión Transitoria	11
8.4 Inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa	13
8.5 Conformación de las Comisiones de Personal.....	14
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	14

SEGUIMIENTO CIRCULAR EXTERNA N° 0010 DE 2020

1. OBJETIVO

Realizar seguimiento al cumplimiento de lo dispuesto en las normas que regulan los procesos de selección de personal, evaluación del desempeño laboral, procesos de provisión transitoria de empleos de carrera administrativa (encargos y nombramientos provisionales), inscripción, actualización y cancelación del registro público de Carrera y conformación de la comisión de personal.

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 los procesos de selección de personal, evaluación del desempeño laboral, procesos de provisión transitoria de empleos de carrera administrativa (encargos y nombramientos provisionales), inscripción, actualización y cancelación del registro público de Carrera y conformación de la comisión de personal. Durante el periodo comprendido entre 01 de agosto de 2025 al 28 de febrero de 2026.

3. CLIENTES

Secretaría General y Subdirección de Talento Humano 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 113 “Son Ramas del Poder Público, la legislativa, la ejecutiva y la judicial. Además de los órganos que las integran existen otros, autónomos e independientes, para el cumplimiento de las demás funciones del Estado. Los diferentes órganos del Estado tienen funciones separadas, pero colaboran armónicamente para la realización de sus fines.”
- Constitución Política de Colombia, Artículo 130. “Habrá una Comisión Nacional del Servicio Civil responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial.”
- Ley 489 de 1998 "Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan 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.”
- Ley 1660 de 2019 “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.”
- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”

- ACUERDO No. 20181000006176 DE 2018 DE LA CNSC, Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
- Circular 011 del 05 de octubre de 2020 expedidas por la CNSC que contienen Requisitos y documentos para solicitar las anotaciones de inscripción, actualización, comisión, cancelación, correcciones e inclusiones en el Registro Público de Carrera Administrativa.
- Circular Externa N° 0010 del 24 de agosto de 2020 de la CNSC. Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la Vigilancia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa.
- Circular Externa N° 0011 de 2021 de la CNSC. Reporte de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO).
- Directiva 015 del 30 de agosto de 2022 emitida por la Procuraduría General de la nación. Obligaciones relacionadas con el fortalecimiento de la meritocracia, del empleo y de la función pública en el estado colombiano.
- Acuerdo 0165 del 12-03-2020, “Por el cual se reglamenta la conformación, organización y manejo del Banco Nacional de Listas de Elegibles para el Sistema General de Carrera y Sistemas Específicos y Especiales de Origen Legal en lo que les aplique”
- Acuerdo N° 0008 del 19 de enero de 2021, “Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del Ministerio de Minas y Energía identificado como Proceso de Selección No. 1547 del 2021- Nación 3”

6. METODOLOGÍA

El seguimiento se realizó mediante consulta y verificación documental de la información solicitada y posteriormente suministrada por la Subdirección de Talento Humano fin de revisar el cumplimiento de los criterios comprendido en la Circular Conjunta 010 de 2020.

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

Como resultado del seguimiento se observa reiteración de las situaciones de auditoria identificadas en el informe Rad ARGO No. 3-2025-038382 de fecha 19 de septiembre de 2025, no obstante, con el fin de eliminar la causa raíz de los hallazgos identificados, la Subdirección de Talento Humano formuló dos (2) acciones de mejora, PM-25-AI2025-43 *Reporte extemporáneo de las vacantes definitivas en el aplicativo Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC* y PM-25-AI2025-44 *Debilidad en la suscripción de Acuerdos de Gestión por parte de los gerentes públicos*, acciones que a la fecha del presente seguimiento están en ejecución.

8. RESULTADO DEL SEGUIMIENTO

8.1 Procesos de selección de personal.

Fue solicitada a la Subdirección de Talento Humano en adelante STH, las vacantes definitivas a proveer, junto con los actos administrativos y el registro en el aplicativo Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC de la Comisión Nacional del Servicio Civil, del periodo comprendido entre 01 de agosto de 2025 al 28 de febrero de 2026, observando un total de siete (7) vacantes definitivas reportadas por la STH.

Con el objeto de verificar el registro OPEC de acuerdo con lo dispuesto en el parágrafo 2 del artículo 24 de la Ley 1960 de 2019 que señala: *“Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informará la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.”*, y verificar el término para el registro de conformidad con la circular 011 de 2021 de la CNSC, que establece: *“la generación de la vacante definitiva en un empleo de carrera administrativa, deberán efectuar su reporte en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en adelante SIMO, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la ocurrencia de la novedad”*. Se procedió a revisar el registro para cada uno de los casos reportados por la subdirección.

De la verificación efectuada se observó lo siguiente:

No.	Cargo	Código	Grado	Dependencia (ubicación actual)	Fecha a partir de la cual fue aceptado el Retiro	No. Acto Administrativo retiro	Registro OPEC	Fecha Registro OPEC
1	Profesional Especializado	2028	21	Oficina Asesora de Jurídico	01/09/2025	40327 del 23/07/2025	240205	09/09/2025
2	Profesional Especializado	2028	23	Dirección de Minería Empresarial	01/10/2025	40206 del 09/05/2025	242964	03/10/2026
3	Técnico Administrativo	3124	18	Subdirección de Talento Humano	12/11/2025	40113 del 11/02/2026	245613	24/11/2025
4	Profesional Especializado	2028	14	Grupo de Jurisdicción Coactiva	12/11/2025	40545 del 12/11/2025	240005	20/11/2025
5	Auxiliar Administrativo	4044	13	Subdirección Administrativa y Financiera	31/12/2025	40387 del 04/09/2025	246693	08/01/2026
6	Secretario Ejecutivo	4210	16	Subdirección Administrativa y Financiera	02/01/2026	40448 del 30/09/2025	246699	08/01/2026
7	Conductor Mecánico	4103	15	Subdirección Administrativa y Financiera	02/01/2026	40493 del 20/10/2025	246696	08/01/2026

Tabla No. 1 Fuente: Archivos SBTH Rad. ARGO No. 3-2026-013898 de 06/03/2026

Como resultado de la verificación, se observa mejora en la gestión de la STH en el cumplimiento del término señalado en la circular 011 de 2021 de la CNSC, relacionado con el registro de las vacancias definitivas en el aplicativo Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC dentro de los cinco (5) hábiles siguientes a la ocurrencia de la novedad.

En la muestra revisada, solo se observa un caso con registro extemporáneo, no obstante, la STH formuló la acción de mejora PM-25-AI2025-43, que a la fecha del presente seguimiento se encuentra en ejecución, con fecha de terminación 30 de junio de 2026. Esta Oficina verificará la implementación y efectividad de la acción de mejora en el seguimiento a realizarse en el segundo semestre del presente año.

Durante el periodo objeto de seguimiento, no se llevó a cabo la provisión de vacantes definitivas por uso de listas. Por la modalidad de encargo o provisionalidad fueron provistas un total de diecisiete (17) vacantes definitivas y treinta y cuatro (34) vacantes temporales. (Ver numeral 8.3 Procesos de Provisión Transitoria).

8.1.1 Procesos de selección abiertos, cerrados y mixtos.

En cuanto a los procesos de selección abiertos, cerrados y mixtos adelantados por el Ministerio de Minas y Energía, en seguimiento realizado con corte al 28 de febrero de

la vigencia 2025, la CNSC mediante comunicación radicado No. 2025RS008693 de fecha 3 de febrero de 2025, informó: *“De las vacantes reportadas en el aplicativo SIMO, realizó todos los estudios y no es posible realizar autorización de uso de lista de elegibles porque NO cumplen con los criterios establecidos para ser mismo empleo (...)”*, esta situación se presentó para un total de ochenta y ocho (88) empleos de las denominaciones: setenta y nueve (79) profesional especializado, ocho (8) profesional universitario y uno (1) técnico administrativo, Así mismo, la CNSC informó, que no fue procedente llevar análisis de viabilidad de uso de Listas de Elegibles para veinticinco (25) empleos de las denominaciones: veinticuatro (24) profesionales especializados y uno (1) secretario ejecutivo, debido a que las listas de elegibles se encuentran agotadas o corresponden a la modalidad de ascenso.

La Subdirección Administrativa y Financiera, mediante correo de fecha 08 de septiembre de 2025, dio a conocer a esta auditoria los requerimientos de la STH para la elaboración del anteproyecto de presupuesto para la vigencia 2026, entre los que se observa el concurso de méritos, mencionando que este se debe llevar a cabo en cumplimiento de lo previsto en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, así mismo menciona, que *“la CNSC ha instado al Ministerio a dar inicio al proceso de selección mediante concurso de méritos para la provisión definitiva de dichas vacantes.”*

A la fecha del presente seguimiento la STH aportó soporte de solicitud de requerimiento de recursos de funcionamiento para el desarrollo de concurso de méritos bajo los parámetros de la CNSC y para la provisión definitiva de los empleos, así mismo en mesa de trabajo llevada a cabo el 05 de mayo del presente año, la subdirectora de Talento Humano informó a esta Oficina que le fueron asignados los recursos para adelantar la gestión ante la CNSC.

8.2 Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral.

Solicitado a la STH las evaluaciones de desempeño semestrales a los funcionarios de la entidad, de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo N°. CNSC - 20181000006176 de 2018 que establece en su artículo 5 *“Evaluación parcial del segundo semestre. Corresponde al período comprendido entre el primero (1) de agosto y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente. La evaluación deberá producirse a más tardar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.”* La STH suministró a esta auditoria la relación de un total de ciento setenta (170) funcionarios con evaluación semestral (II semestre 2025) con corte al 31 de enero de 2026, de estos fue seleccionado una muestra de veinticinco (25) funcionarios para verificar con el apoyo de los colaboradores de la STH el registro de las evaluaciones en el aplicativo “EDL APP” como se observa a continuación:

No.	Periodo	Documento Identidad	Fecha Inicial	Fecha Final	Evaluación Registrada EDL
1	2025	79488871	01/02/2025	31/01/2026	Evaluación Semestral Cumple
2	2025	52772528	01/08/2025	31/01/2026	Evaluación Semestral Cumple

No.	Periodo	Documento Identidad	Fecha Inicial	Fecha Final	Evaluación Registrada EDL
3	2025	80737439	04/03/2025	31/01/2026	Evaluación Semestral Cumple
4	2025	43535807	01/08/2025	31/01/2026	Evaluación Semestral Cumple
5	2025	79801226	01/08/2025	31/01/2026	Evaluación Semestral Cumple
6	2025	79555840	01/08/2025	31/01/2026	Evaluación Semestral Cumple
7	2025	46372493	01/08/2025	31/01/2026	Evaluación Semestral Cumple
8	2025	1057598065	01/08/2025	31/01/2026	Evaluación Semestral Cumple
9	2025	7166080	01/08/2025	31/01/2026	Evaluación Semestral Cumple
10	2025	74084514	01/08/2025	31/01/2026	Evaluación Semestral Cumple
11	2025	52113065	01/08/2025	31/01/2026	Evaluación Semestral Cumple
12	2025	17959305	01/08/2025	31/01/2026	Evaluación Semestral Cumple
13	2025	1120744289	01/08/2025	31/01/2026	Evaluación Semestral Cumple
14	2025	1065590765	01/08/2025	31/01/2026	Evaluación Semestral Cumple
15	2025	1057582387	01/08/2025	31/01/2026	Evaluación Semestral Cumple
16	2025	37271296	01/08/2025	31/01/2026	Evaluación Semestral Cumple
17	2025	84084227	01/08/2025	31/01/2026	Evaluación Semestral Cumple
18	2025	52018665	01/08/2025	30/11/2026	Evaluación Semestral Cumple
19	2025	52904982	01/08/2025	31/01/2026	Evaluación Semestral Cumple
20	2025	49692201	01/08/2025	31/01/2026	Evaluación Semestral Cumple
21	2025	42751650	01/08/2025	31/01/2026	Evaluación Semestral Cumple
22	2025	30398105	01/08/2025	31/01/2026	Evaluación Semestral Cumple
23	2025	80232554	01/08/2025	31/01/2026	Evaluación Semestral Cumple
24	2025	1016072361	01/08/2025	31/01/2026	Evaluación Semestral Cumple
25	2025	80796204	01/08/2025	31/01/2026	Evaluación Semestral Cumple

Tabla No. 2 Fuente: Archivos SBTH Rad. ARGO No. 3-2026-013898 de 06/03/2026

Como resultado de la aplicación de la prueba, se concluye que el 100% de las evaluaciones que conforman la muestra fueron cargadas en el EDL APP de la CNSC, en atención a lo dispuesto en la Circular 010 de 2020, observando conformidad en la gestión adelantada por la STH. Se recomienda a la Subdirección de Talento Humano, continuar fortaleciendo los controles de seguimiento en la evaluación del desempeño laboral y su posterior cargue al APP de la CNSC.

En lo referente a los Acuerdos de Gestión, resultado del seguimiento se observó la suscripción de tres (3) Acuerdos de Gestión, a saber: Subdirector Administrativo y

Financiero, Subdirectora de Talento Humano y Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario.

Verificados los acuerdos gerenciales aportados, se observa que estos no contienen la fecha de concertación de los compromisos, así mismo, se observa que no contienen la totalidad de los requisitos que establece el nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión hacia la gerencia pública 4.0 establecido por la Función Pública, es decir, los formatos i) Concertación de compromisos gerenciales, ii) Seguimiento y retroalimentación de los compromisos gerenciales, iii) Evaluación de compromisos gerenciales y iv) Valoración de competencias. Los formatos de acuerdo de gestión dispuestos por la STH, contienen en una sola plantilla el resumen de los criterios, sin que estos comprendan en su totalidad los criterios establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- para la concertación y evaluación de la gestión realizada por los gerentes públicos; teniendo en cuenta que, en seguimiento efectuado con corte a febrero de 2025 la STH informó a esta Oficina que la entidad adoptó la metodología diseñada por el DAFP, establecida en la Circular externa 100-004-2024 del 07 de febrero de 2024.

Se evidencia la gestión adelantada por la STH, que reportó a esta auditoría soporte de correo electrónico de fecha 05 de septiembre de 2025 mediante el cual reitera a los gerentes públicos la concertación de los Acuerdos de Gestión, así como comunicaciones internas por las cuales solicita la evaluación del acuerdo de gestión vigencia 2025 y la concertación del acuerdo de la vigencia 2026, a saber:

No.	Dependencia	No. Rad ARGO	Fecha Radicado
1	Subdirección Administrativa y Financiera	3-2026-011177	23/02/2026
2	Dirección de Hidrocarburos	3-2026-011175	23/02/2026
3	Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales	3-2026-011173	23/02/2026
4	Dirección de Formalización Minera	3-2026-011172	23/02/2026

Tabla No. 3 Fuente: Archivos SBTH Rad. ARGO No. 3-2026-013898 de 06/03/2026

Al respecto, es pertinente señalar que el artículo 2.2.13.1.9 del Decreto 1083 de 2015 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.”* No obstante, a la fecha de este seguimiento solo se observan tres (3) acuerdos de gestión suscritos.

Es pertinente mencionar, que la responsabilidad no solo recae en la STH como segunda línea de defensa, es también responsabilidad de los gerentes públicos, en su rol de primera línea de defensa, iniciar el acercamiento con el superior jerárquico a fin de suscribir el acuerdo, en el marco de lo programado en los planes operativos de gestión anual, de acuerdo con lo dispuesto en artículo 2.2.13.1.7 del Decreto 1083 de 2015 y el párrafo del artículo 50 de la Ley 909 de 2004, que señala: *“es deber de los Gerentes Públicos cumplir los acuerdos de gestión”*.

Como resultado del seguimiento realizado con corte al 31 de julio de 2025, la STH formuló la acción de mejora PM-25-AI2025-44 *Debilidad en la suscripción de Acuerdos de Gestión por parte de los gerentes públicos*, acciones que a la fecha del presente seguimiento está en ejecución hasta el 30 de junio de 2026, y que comprenden la documentación del subproceso para la formulación de los Acuerdos de Gestión, con actividades, controles, instructivos y herramienta, responsables y competentes, productos y seguimientos necesarios para el cumplimiento de los objetivos trazados.

Esta Oficina verificará la implementación y efectividad de la acción de mejora en el seguimiento a realizar en el segundo semestre del presente año.

8.3 Procesos de Provisión Transitoria

De acuerdo con la información suministrada por la STH, durante el periodo objeto de seguimiento (01/08/2025 al 28/02/2026) fueron generadas un total de siete (7) vacantes definitivas y siete (7) vacantes temporales, durante el mismo periodo fueron provistas un total cincuenta (51) empleos entre temporales y definitivos, distribuidos en treinta y ocho (38) encargos y trece (13) provisionales.

Con el objeto de proveer las vacantes, mediante la modalidad de provisionalidad fueron adelantadas convocatorias internas efectuadas durante las vigencias 2024, 2025 y 2026, resultado de estas, fueron provistos un total de trece (13) empleos en calidad de nombramiento provisional; Con el objeto de evaluar la gestión del proceso, se procedió a realizar una muestra de seis (6) casos que corresponde al 46% del universo identificado, como se muestra a continuación:

No.	Dependencia (ubicación actual)	Cargo	Código	Grado	Fecha Convocatoria	Acto Administrativo
1	Subdirección Administrativa Financiera	Profesional Especializado	2028	17	24/03/2024	Res. 40036 13/01/2026
2	Oficina Asesora Jurídica	Auxiliar Administrativo	4044	13	08/01/2026	Res. 40040 13/01/2026
3	Subdirección Administrativa Financiera	Conductor Mecánico	4103	13	07/01/2026	Res. 40023 del 13/01/2026
4	Dirección Energía Eléctrica	Auxiliar Administrativo	4044	13	08/01/2026	Res. 40042 del 13/01/2026
5	Despacho Secretario General	Profesional Especializado	2028	15	10/09/2025	Res. 40057 del 16/01/2026
6	Despacho Secretario General	Profesional Especializado	2028	15	10/09/2025	Res. 40056 del 16/01/2026

Tabla No. 4 Fuente: Archivos SBTH Rad. ARGO No. 3-2026-013898 de 06/03/2026

Resultado de la verificación se observa la gestión adelantada por el equipo de la Subdirección, desde las convocatorias para proveer las vacantes y la verificación de los requisitos, así mismo se evidencia la emisión de la Resolución mediante la cual se hace el nombramiento provisional.

Frente a lo evidenciado, esta auditoria recomienda continuar fortaleciendo los controles tendientes a la efectividad del proceso, teniendo en cuenta lo señalado por el Sistema Integrado de Gestión MIPG que establece en la **3ª. Dimensión: Gestión con valores para resultados, numeral 3.2.1 Política de Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos** – “Planta de personal: tal como se señaló en la dimensión de Talento Humano, éste es el recurso fundamental para garantizar el funcionamiento de la organización y la entrega de productos con oportunidad y calidad. Por lo tanto, es importante determinar las necesidades de personal en cuanto a número de empleos, para concluir si hay déficit o excedente que permita el cumplimiento de los objetivos y de la misión institucional. De allí que la relación “procesos – estructura – planta”, tenga un punto de encuentro en instrumentos de análisis como las cargas de trabajo.”

8.3.1 Procesos de Provisión de Encargos

Se observó qué durante el periodo del presente seguimiento (01/08/2025 al 28/02/2026) fueron provistos treinta y ocho (38) empleos mediante la modalidad de encargo por convocatoria interna durante las vigencias 2025 y 2026.

Con la finalidad de evaluar la gestión del proceso, se procedió a realizar una muestra de catorce (14) casos que corresponde al 37% del universo identificado, como se muestra a continuación:

No.	Cargo	Código	Grado	Dependencia	Fecha Encargo	Evaluación Desempeño
1	Profesional Especializado	2028	17	Oficina de Control Interno	Resolución 40380 28-08-2025	Sobresaliente
2	Técnico Administrativo	3124	11	Dirección de Hidrocarburos	Resolución 40369 26-08-2025	sobresaliente
3	Profesional Especializado	2028	16	Oficina de Control Interno	Resolución 40556 18-11-2025	Sobresaliente
4	Profesional Especializado	2028	19	Oficina de Planeación Y Gestión Internacional	Resolución 40567 24-11-2025	Sobresaliente
5	Secretario Ejecutivo	4210	18	Dirección de Energía Eléctrica	Resolución 40586 09-12-2025	Sobresaliente
6	Profesional Universitario	2044	11	Dirección de Formalización Minera	Resolución 40594 12-12-2025	Sobresaliente
7	Profesional Especializado	2028	15	Dirección de Hidrocarburos	Resolución 40597 15-12-2025	Sobresaliente
8	Secretario Ejecutivo	4210	15	Despacho del Secretario General	Res. 40034 13-01-2026	Sobresaliente
9	Secretario Ejecutivo	4210	16	Dirección de Minería Empresarial	Res. 40031 13-01-2026	Sobresaliente
10	Secretario Ejecutivo	4210	18	Oficina Asesoría Jurídica	Res. 40024 13-01-2026	Sobresaliente

No.	Cargo	Código	Grado	Dependencia	Fecha Encargo	Evaluación Desempeño
11	Técnico Operativo	3132	14	Dirección de Hidrocarburos	Res. 40020 13-01-2026	Sobresaliente
12	Técnico Administrativo	3124	16	Subdirección de Talento Humano	Res. 40018 13-01-2026	Sobresaliente
13	Técnico Administrativo	3124	17	Subdirección De Talento Humano	Res. 40016 13-01-2026	Sobresaliente
14	Profesional Especializado	2028	19	Dirección De Energía Eléctrica	Res. 40088 27-01-2026	Sobresaliente

Tabla No. 5 Fuente: Archivos SBTH Rad. ARGO No. 3-2026-013898 de 06/03/2026

Verificados los soportes allegados por la STH durante la ejecución del seguimiento y mediante correo electrónico de fecha 29 de abril de 2026, se evidenció que los cargos fueron provistos con perfiles que cumplen con los requisitos exigidos en el manual de funciones de la entidad y cumplen con el requisito de evaluación del desempeño.

8.4 Inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa

Solicitada a la STH la relación de la inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa, se observó que durante el periodo objeto de seguimiento (01/08/2025 al 28/02/2026) fueron realizadas diez (10) inscripciones, siete (7) retiros, y una (1) actualización por ascenso, en los siguientes términos:

No.	Trámite	Denominación	Código	Grado	Radicado
1	Inscripción	Conductor mecánico	4103	13	2025RE164850
2	Inscripción	Profesional especializado	2028	21	2025RE182992
3	Inscripción	Profesional especializado	2028	17	2025RE200374
4	Inscripción	Profesional especializado	2028	15	2025RE218330
5	Inscripción	Profesional especializado	2028	19	2025RE222286
6	Inscripción	Profesional especializado	2028	15	2025RE243848
7	Inscripción	Profesional especializado	2028	15	2025RE247341
8	Inscripción	Profesional especializado	2028	15	2025RE267422
9	Inscripción	Profesional especializado	2028	17	2026RE004357
10	Inscripción	Profesional especializado	2028	19	2026RE030647
11	Retiro	Profesional especializado	2028	21	2025RE197438
12	Retiro	Profesional especializado	2028	23	2025RE214998
13	Retiro	Técnico administrativo	3124	18	2026RE104847
14	Retiro	Profesional especializado	2028	14	2026RE000887
15	Retiro	Auxiliar administrativo	4044	13	2026RE011609
16	Retiro	Secretario ejecutivo	4210	16	2026RE011620
17	Retiro	Conductor mecánico	4103	15	2026RE011629
18	Ascenso	Profesional especializado	2028	19	2025RE204744

Tabla No. 6 Fuente: Archivos SBTH Rad. ARGO No. 3-2026-013898 de 06/03/2026

Se evidenció que las actualizaciones por retiro coinciden con las vacancias definitivas generadas durante el periodo objeto de seguimiento, no obstante, revisado el soporte allegado por la STH no se relaciona resolución de la Comisión Nacional del Servicio Civil, para este caso, se recomienda a la Subdirección fortalecer los controles de seguimiento.

Se concluye, que la STH de conformidad con lo previsto en la Circular 010 de 2020, originadas las circunstancias fueron presentadas las solicitudes de actualización a la CNSC.

8.5 Conformación de las Comisiones de Personal

En el segundo semestre de la vigencia 2025, fue convocado y fijado el procedimiento para elección de la Comisión de Personal de la entidad, para el periodo 2025 – 2027, mediante Resolución 1631 del 26 de septiembre de 2025.

La jornada de elección fue desarrollada en 27 de octubre de 2025, a ésta fueron convocados los funcionarios a participar mediante correo masivo de la misma fecha, la votación se efectuó mediante el uso formulario electrónico institucional, habilitado para que cada servidor ejerciera su derecho al voto.

De la misma fecha obra acta de cierre, reunión en la que participaron el jurado de votación y los candidatos postulados. Así mismo, fue emitida Resolución 2013 de fecha 19 de noviembre de 2025 *“Por la cual se conforma la Comisión de Personal del Ministerio de Minas y Energía, para el período 2025- 2027.”*

De lo anterior, se concluye el cumplimiento de lo señalado en el Capítulo 1. CONFORMACIÓN DE LAS COMISIONES DE PERSONAL, artículo 2.2.14.1.1 Conformación de la Comisión de Personal del Decreto 1083 de 2015.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- Resultado de la prueba realizada, se evidenció que la provisión de encargos contó con el estudio de la Hoja de vida, cumpliendo los requisitos requeridos por los perfiles y el requisito de evaluación del desempeño.
- Se concluye, que la STH de conformidad con lo previsto en la Circular 010 de 2020, originadas las circunstancias fueron presentadas las solicitudes de actualización a la CNSC.
- Se observó conformidad en el proceso de convocatoria, elección y conformación de la comisión de personal, de acuerdo con lo señalado en el Capítulo 1. CONFORMACIÓN DE LAS COMISIONES DE PERSONAL, artículo 2.2.14.1.1 Conformación de la Comisión de Personal del Decreto 1083 de 2015.

- Evaluar la pertinencia de iniciar proceso de selección para los cargos no provistos, lo anterior debido, al concepto emitido por la CNSC en febrero de 2025 relacionado con la no autorización del uso de listas de elegibles, porque no cumplen con los criterios establecidos o porque se encuentran agotadas.
- Si bien se observó conformidad en la gestión, se recomienda continuar fortaleciendo los controles de seguimiento en la evaluación del desempeño laboral y su posterior cargue al APP de la CNSC.
- Se sugiere continuar manteniendo los controles existentes en lo relacionado con los procesos de provisión de personal, en cumplimiento de lo señalado por el Sistema Integrado de Gestión MIPG que establece en la **3ª. Dimensión: Gestión con valores para resultados, numeral 3.2.1 Política de Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos** – *“Planta de personal: tal como se señaló en la dimensión de Talento Humano, éste es el recurso fundamental para garantizar el funcionamiento de la organización y la entrega de productos con oportunidad y calidad. Por lo tanto, es importante determinar las necesidades de personal en cuanto a número de empleos, para concluir si hay déficit o excedente que permita el cumplimiento de los objetivos y de la misión institucional. De allí que la relación “procesos – estructura – planta”, tenga un punto de encuentro en instrumentos de análisis como las cargas de trabajo.”*
- Continuar con la ejecución de las acciones PM-25-AI2025-43 y PM-25-AI2025-44 formuladas por la STH, que permitan eliminar las causas identificadas sobre el reporte extemporáneo de las vacantes definitivas en el aplicativo Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC y la suscripción de Acuerdos de Gestión por parte de los gerentes públicos. Lo anterior, con el fin que las situaciones identificadas por la Oficina de Control Interno en el presente informe y el realizado el 19 de septiembre de 2025, no se vuelvan a presentar.

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