



**MINISTERIO DE MINAS Y ENERGIA**

**OFICINA DE CONTROL INTERNO**

**SEGUIMIENTO CIRCULAR EXTERNA 0010 DE 2020 DE LA COMISION NACIONAL DEL  
SERVICIOS CIVIL PERIODO 01 MARZO DE 2024 A 31 DE JULIO DE 2025**

**BOGOTÁ, D.C., SEPTIEMBRE 2025**

OCI-INFORME-2025-087

**Ministerio de Minas y Energía**

Reporte cualquier irregularidad en el correo electrónico [lineaetica@minenergia.gov.co](mailto: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

|                                                                                                      |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. OBJETIVO .....</b>                                                                             | <b>3</b>  |
| <b>2. ALCANCE .....</b>                                                                              | <b>3</b>  |
| <b>3. CLIENTES .....</b>                                                                             | <b>3</b>  |
| <b>4. EQUIPO DE TRABAJO .....</b>                                                                    | <b>3</b>  |
| <b>5. CRITERIO NORMATIVO .....</b>                                                                   | <b>3</b>  |
| 5.1 Función de la Oficina de Control Interno .....                                                   | 3         |
| 5.2. Normas aplicadas al Tema Evaluado .....                                                         | 4         |
| <b>6. METODOLOGÍA.....</b>                                                                           | <b>5</b>  |
| <b>8. RESULTADO DEL SEGUIMIENTO.....</b>                                                             | <b>7</b>  |
| 8.1 Procesos de selección de personal. ....                                                          | 7         |
| 8.2 Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral. ....                                                | 12        |
| 8.3 Procesos de Provisión Transitoria .....                                                          | 15        |
| 8.4 Inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera<br>Administrativa ..... | 17        |
| 8.5 Conformación de las Comisiones de Personal.....                                                  | 17        |
| <b>9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>                                                        | <b>18</b> |

## 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 del 01 de marzo de 2025 al 31 de julio de 2025.

### 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.
- 4 de 2016 expedidas por la CNSC que contienen las instrucciones para la correcta presentación de solicitudes de anotación y corrección 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 Oficina de Planeación y Gestión Internacional y la Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales, a fin de revisar el cumplimiento de los criterios comprendido en la Circular Conjunta 100-001 de 2025.

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                                                              |
|-------------------|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| Hallazgo          | H-01-2025   | Reporte extemporáneo de las vacantes definitivas en el aplicativo Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC. | Subdirección de Talento Humano                                                                                                                                                                                                   | Necesario            | MIPG, 7ª. Dimensión: Control Interno, Actividades de control. | 1ª. Dimensión: Talento Humano, 1.2 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano. |
| Hallazgo          | H-02-2025   | Debilidad en la suscripción de Acuerdos de Gestión por parte de los gerentes públicos                          | Formulación Plan de Mejora bajo la coordinación de la Subdirección de Talento Humano.<br>Oficina de Control Disciplinario Interno<br>Oficina de Asuntos Regulatorios y Empresariales<br>Dirección de Hidrocarburos<br>Oficina de | Necesario            | MIPG, 7ª. Dimensión: Control Interno, Actividades de control. | 1ª. Dimensión: Talento Humano, 1.2 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano. |

| Tipo de Resultado     | Consecutivo | Titulo                                                                                                    | Proceso/Área Responsable                                                                                     | Plan de Mejoramiento | Componente de Control Interno que afecta                      | Dimensión MIPG que afecta                                                              |
|-----------------------|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
|                       |             |                                                                                                           | Asuntos Ambientales y Sociales<br><br>Dirección de Minería Empresarial<br><br>Dirección de Energía Eléctrica |                      |                                                               |                                                                                        |
| Oportunidad de Mejora | OM-01-2025  | Debilidad en la oportunidad del estudio de los requisitos previos a la expedición del acto administrativo | Subdirección de Talento Humano.                                                                              | Voluntario           | MIPG, 7ª. Dimensión: Control Interno, Actividades de control. | 1ª. Dimensión: Talento Humano, 1.2 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano. |

## 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, con corte a 31 de julio de 2025. observando un total de veintisiete (27) vacantes definitivas reportadas por la STH.

Del total de vacantes reportas, se procedió a tomar una muestra de seis (6) vacantes, con el objeto de verificar el registro 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, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.”* Así mismo, verificar el término para el registro en la OPEC 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”.*

De la verificación efectuada se observó lo siguiente:

| No. | Cargo                     | Código | Grado | Dependencia<br>(ubicación actual) | Fecha a<br>partir de la<br>cual fue<br>aceptado el<br>Retiro | No. Acto<br>Administrativo<br>retiro | Registro<br>OPEC | Fecha<br>Registro<br>OPEC |
|-----|---------------------------|--------|-------|-----------------------------------|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------|------------------|---------------------------|
| 1   | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 2028   | 17    | DIRECCION DE HIDROCARBUROS        | 1/07/2025                                                    | Resolución 40291 del 25/06/2025      | 240082           | 05/09/2025                |
| 2   | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 2028   | 14    | DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL   | 9/07/2025                                                    | Resolución 40316 del 08/07/2025      | 240005           | 01/09/2025                |
| 3   | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 2028   | 19    | OFICINA ASESORA DE JURIDICA       | 13/05/2025                                                   | Resolución 40207 del 09/05/2025      | 239348           | 12/08/2025                |
| 4   | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 2028   | 15    | DIRECCION DE ENERGIA ELECTRICA    | 2/07/2025                                                    | Resolución 40274 del 18/06/2025      | 221292           | 22/04/2025                |
| 5   | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 2028   | 15    | DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL   | 20/06/2025                                                   | Resolución 40283 de 19-06-2025       | 224421           | 23/08/2024                |
| 6   | SECRETARIO EJECUTIVO      | 4210   | 18    | DIRECCION DE ENERGIA ELECTRICA    | 25/07/2025                                                   | Resolución 40330 del 25-07-2025      | 240046           | 02/09/2025                |

**Tabla No. 1** Fuente: Archivos SBTH Rad. ARGO No. 3-2025-033681 de 25/08/2025

Teniendo como referencia la fecha a partir de la cual fue aceptado el retiro, se procedió a verificar el registro de las novedades en la OPEC, de conformidad con lo dispuesto en la circular 011 de 2021 de la CNSC, observando vacantes definitivas registradas por fuera de los cinco (5) días hábiles siguientes a la ocurrencia de la novedad como se muestra en la Tabla No. 1.

En lo relacionado con las vacantes definitivas que, a la fecha del presente seguimiento, se encontraban sin registro OPEC (casos 1, 2 y 6 de la tabla No. 1), en mesa de trabajo realizada el pasado 17 de septiembre de 2025, en la cual fueron presentadas las objeciones al informe por parte de la STH, fueron aportados los soportes de los registros efectuados en el mes de septiembre, observando que los registro fueron realizados de manera extemporánea.

Para el caso particular del registro OPEC 221292, cuyo registro fue efectuado el 22 de abril de 2025, se observa que mediante Resolución 40274 del 18 de junio de 2025, se efectúa el nombramiento en periodo de prueba del cargo profesional especializado 2028 grado 17 y se dio por terminado el nombramiento provisional del cargo profesional especializado 2028 grado 15.

De esta forma, durante el periodo objeto del presente seguimiento, fue provista uno (1) vacante definitiva, mediante Resolución 40274 de fecha 18 de junio de 2025, como se muestra a continuación:



| No. | Dependencia (ubicación actual) | Cargo                     | Código | Grado | Reporte SIMO ID |
|-----|--------------------------------|---------------------------|--------|-------|-----------------|
| 1   | Dirección de Energía Eléctrica | Profesional Especializado | 2028   | 17    | OPEC 148348     |

**Tabla No. 2** Fuente: Archivos SBTH Rad. ARGO No. 3-2025-033681 de 25/08/2025

## **Hallazgo No. 1 Reporte extemporáneo de las vacantes definitivas en el aplicativo Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC.**

### **Condición**

En los seguimientos realizados por esta Oficina durante la vigencia 2024 y lo corrido de 2025 (Ver tabla No. 3), se han evidenciado debilidades en la aplicación del control, respecto del reporte de las vacantes definitivas en los términos legales señalados, presentándose extemporaneidad en el registro de vacancias definitivas en el aplicativo Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC de la Comisión Nacional del Servicio Civil, de acuerdo con lo definido en 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”*.

A continuación, se hace una relación de las observaciones de acuerdo con los periodos de los seguimientos que, a la fecha la OCI ha realizado:

| Seguimiento                                   | Observación                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 01 de enero al 30 de septiembre de 2024       | Comparada la fecha de emisión de los actos administrativos con los que se declaró la vacancia definitiva de los cargos relacionados a continuación, frente a la fecha de reporte de la novedad en SIMO, en la Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC del MME, se evidenciaron debilidades en el cumplimiento del Artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015, teniendo en cuenta que de los 38 empleos seleccionados en la muestra, el 100% superan los 5 días hábiles establecidos para reportar la vacancia definitiva, según el término que establece la Circular Externa No. 0011 del 24 de noviembre de 2021. (Detalle en el informe páginas 7 a la 14) |
| 01 de octubre de 2024 a 28 de febrero de 2025 | De la verificación efectuada se concluye, el registro de las vacantes definitivas de conformidad con lo previsto parágrafo 2 del artículo 24 de la Ley 1960 de 2019 que señala: <i>“Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.”</i> , no obstante, dichos registros fueron efectuados por fuera del término definido en la Circular 11 de 2025 de                                                                                                    |

| Seguimiento                       | Observación                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                   | la CNSC, que establece que los mismos, se deben reportar en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad SIMO, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la ocurrencia de la novedad (Detalle en el informe páginas 6)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 01 de marzo a 31 de julio de 2025 | <p>Teniendo como referencia la fecha a partir de la cual fue aceptado el retiro, se procedió a verificar el registro de las novedades en la OPEC, de conformidad con lo dispuesto en la circular 011 de 2021 de la CNSC, observando vacantes definitivas registradas por fuera de los cinco (5) días hábiles siguientes a la ocurrencia de la novedad como se muestra en la Tabla No. 1.</p> <p>En lo relacionado con las vacantes definitivas que, a la fecha del presente seguimiento, se encontraban sin registro OPEC (casos 1, 2 y 6 de la tabla No. 1), en mesa de trabajo realizada el pasado 17 de septiembre de 2025, en la cual fueron presentadas las objeciones al informe por parte de la STH, fueron aportados los soportes de los registros efectuados en el mes de septiembre.</p> |

**Tabla No. 3 Fuente:** Informes Seguimiento Circular 010 de 2020 vigencias 2024-2025 Oficina de Control Interno MNE

### **Criterios**

- Parágrafo 2 Artículo 24 Ley 1960 de 2019 *“Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”*.
- Circular 011 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)”*.
- Artículo 2.2.6.34 Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”*
- Circular 010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicios Civil, Numeral 1. Procesos de Selección de Personal.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, 1ª. Dimensión: Talento Humano, 1.2 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, 7ª. Dimensión: Control Interno, Actividades de control.

### **Recomendación**

Diseñar controles que permitan mitigar la materialización del riesgo, asociado con la extemporaneidad en el registro de las novedades de las vacancias definitivas en el

aplicativo Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC de la Comisión Nacional del Servicio Civil, de conformidad con los criterios enunciados.

**Possible causa identificada**

Debilidad en el diseño de controles que garantice el registro de las vacantes en aplicativo Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC de la Comisión Nacional del Servicio Civil dentro del término legal establecidos.

**Possible efecto**

Riesgo de sanción por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en el marco de lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, Parágrafo 2 Artículo 12, que establece: *“La Comisión Nacional del Servicio Civil podrá imponer a los servidores públicos de las entidades nacionales y territoriales sanciones de multa, previo el debido proceso, cuando se compruebe la violación a las normas de carrera administrativa o la inobservancia de las órdenes e instrucciones impartidas por ella. La multa deberá observar el principio de gradualidad conforme el reglamento que expida la Comisión Nacional del Servicio Civil, cuyos mínimos serán cinco (5) salarios mínimos legales vigentes y máximos veinticinco (25) salarios mínimos legales vigentes.”*

**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 presente vigencia, la STH informó que, mediante comunicación con radicado No. 2025RS008693 del 3 de febrero de 2025, la CNSC informo que, *“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.

A la fecha del presente seguimiento, la STH allegó a esta auditoría, copia de correo electrónico de fecha lunes 8 de septiembre de 2025, dirigido a la Subdirección Administrativa y Financiera, por el cual fueron puestos en conocimiento 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 en el correo, 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.”*

Por lo anterior, esta Oficina reitera la recomendación formulada en el seguimiento anterior, a fin de adelantar proceso de selección para los cargos no provistos.

## 8.2 Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral.

De la base de datos suministrada por la STH, que contiene la relación de los funcionarios del MNE (182 funcionarios), se procedió a realizar muestra aleatoria mediante mesa de trabajo de pruebas realizada el 08 de septiembre de 2025, a fin de verificar el cargue de las evaluaciones del primer semestre de 2025 en el EDL APP de la CNSC, tomando una muestra de once (11) funcionarios del universo de los funcionarios que registran con vinculo en propiedad y/o encargo (171 Funcionarios), se evidenció, el cargue de la evaluaciones que conforman la muestra:

| Periodo | No. Cedula    | Fecha Inicial | Fecha Final | Evaluación Registrada |
|---------|---------------|---------------|-------------|-----------------------|
| 2025    | 52.113.065    | 01/04/2025    | 31/07/2025  | si                    |
| 2025    | 17.959.305    | 01/04/2025    | 31/07/2025  | si                    |
| 2025    | 36.066.405    | 07/04/2025    | 31/07/2025  | si                    |
| 2025    | 52.050.199    | 01/02/2025    | 31/07/2025  | si                    |
| 2025    | 1.140.874.429 | 21/03/2025    | 31/07/2025  | si                    |
| 2025    | 80.737.439    | 04/03/2025    | 31/07/2025  | si                    |
| 2025    | 52.122.541    | 02/04/2025    | 31/07/2025  | si                    |
| 2025    | 1.085.274.763 | 07/04/2025    | 31/07/2025  | si                    |
| 2025    | 1.007.135.876 | 21/04/2025    | 31/07/2025  | si                    |
| 2025    | 52.055.447    | 01/02/2025    | 31/07/2025  | si                    |
| 2025    | 79.643.610    | 01/02/2025    | 31/07/2025  | si                    |

**Tabla No. 4** Fuente: Archivos SBTH Rad. ARGO No. 3-2025-033681 de 25/08/2025

Como resultado de la aplicación de la prueba, se concluye que las evaluaciones fueron cargadas en el EDL APP de la CNSC, en atención a lo dispuesto en la Circular 010 de 2020.

En lo referente a los Acuerdos de Gestión, resultado del seguimiento realizado con corte al 28 de febrero de la presente vigencia, se observó la suscripción de cinco (5) Acuerdos de Gestión de cinco (5) gerentes públicos; evidenciando que cuatro (4) de estos, fueron suscritos de conformidad con los establecido en la Circular externa 100-004-2024 del 07 de febrero de 2024 expedida por el Departamento Administrativo de la función Pública – DAFP, mediante la cual estableció para las entidades del orden nacional y territorial la adopción en la vigencia 2024 del Nuevo Modelo de Gerencia Pública y de Acuerdos de Gestión: Hacia la Gerencia Pública 4.0. Uno de los acuerdos mencionados, fue entregado sin la totalidad de los soportes, por lo anterior, no fue posible evidenciar su suscripción, de acuerdo con los criterios señalados en la Circular externa 100-004-2024 del 07 de febrero de 2024.

A la fecha del presente seguimiento, que comprende el periodo de 31 de marzo al 31 de julio de 2025, fueron reportados por la STH a esta auditoría, dos Acuerdos de Gestión suscritos por el Subdirector Administrativo y Financiero, y la Subdirectora de

Talento Humano, así mismo, fueron allegados soporte de comunicaciones internas mediante las cuales se insta a los gerentes públicos a suscribir los acuerdos como se relaciona a continuación:

| No. | Dependencia                                     | No. Rad ARGO  | Fecha Radicado |
|-----|-------------------------------------------------|---------------|----------------|
| 1   | Oficina de Control Disciplinario Interno        | 2-2025-037180 | 03/09/2025     |
| 2   | Oficina de Control Disciplinario Interno        | 3-2025-017822 | 13/05/2025     |
| 3   | Oficina de Asuntos Regulatorios y Empresariales | 3-2025-017821 | 13/05/2025     |
| 4   | Dirección de Hidrocarburos                      | 3-2025-017827 | 13/05/2025     |
| 5   | Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales       | 3-2025-017828 | 13/05/2025     |
| 6   | Dirección de Minería Empresarial                | 3-2025-017826 | 13/05/2025     |
| 7   | Dirección de Energía Eléctrica                  | 3-2025-017824 | 13/05/2025     |

**Tabla No. 5** Fuente: Archivos STH

## **Hallazgo No. 2 Debilidad en la suscripción de Acuerdos de Gestión por parte de los gerentes públicos**

Como resultado de la evaluación a la información suministrada por la STH, se observa que para los Gerentes Públicos (del No. 2 al No. 8) enunciados en la Tabla No. 5, no cuentan, a la fecha del presente seguimiento, con acuerdos de gestión documentado y firmado entre el superior jerárquico y el gerente público, teniendo en cuenta que la fecha máxima para la suscripción del acuerdo venció el 31 de julio de 2025. 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.”*

De las evidencias allegadas, se observa la gestión adelantada por STH al suministrar la información y abrir el espacio para la concertación y formalización de los acuerdos de gestión, como coordinador y orientador en el tema de conformidad con lo previsto en el artículo 2.2.13.1.8 del Decreto 1083 de 2015.

Es pertinente aclarar, que la responsabilidad no solo recae en la STH, es también responsabilidad de los gerentes públicos 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”*.

En mesa de trabajo llevada a cabo el pasado 17 de septiembre de 2025, en la cual la STH presento sus objeciones al Hallazgo No. 2 mencionando que desde la STH se han adelantado las gestiones para informar a los gerentes públicos de la suscripción de los acuerdos de gestión, pero a la fecha estos no se han materializado, por lo

anterior, la Subdirectora de Talento Humano solicita a esta auditoría, hacer énfasis en la responsabilidad de los gerentes públicos, que si bien al STH coordinará la formulación del plan de mejora, no se ha presentado incumplimiento por parte de la STH en la gestión para la suscripción de los acuerdos de gestión.

Esta auditoria acepta la observación presentada por la STH, y se hace la aclaración en el presente hallazgo.

### **Criterios**

- Parágrafo 2 Artículo 50 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”.*
- Artículo 2.2.13.1.7 Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”*
- Artículo 2.2.13.1.8 Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”*
- Artículo 2.2.13.1.9 Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”*
- Circular externa 100–004–2024 de 07 de febrero de 2024, Adopción del modelo de gerencia pública y de Acuerdos De Gestión hacia la gerencia pública 4.0.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, 1ª. Dimensión: Talento Humano, 1.2 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, 7ª. Dimensión: Control Interno, Actividades de control.

### **Recomendación**

Formular bajo la coordinación de la STH, el Plan de Mejora que contenga el diseño de los controles que permitan mitigar la materialización del riesgo, asociado con la extemporaneidad o no suscripción de los acuerdos de gestión por parte de los Gerentes Públicos.

### **Posibles causas identificadas**

Debilidades en la capacitación a los Gerentes Públicos en lo relacionado con la regulación y metodología para la suscripción de los acuerdos de gestión.

Debilidad en el diseño de controles por parte de los Gerentes Públicos, que garantice la suscripción del acuerdo dentro del término establecido artículo 2.2.13.1.9 del Decreto 1083 de 2015.



### **Posible efecto**

Riesgo de incumplimiento del deber los gerentes públicos del cumplimiento de los acuerdos de gestión, en el marco de lo dispuesto en el parágrafo del artículo 50 de la Ley 909 de 2004

### **8.3 Procesos de Provisión Transitoria**

De acuerdo con la información suministrada por la STH, con corte al 31 de julio de 2025, se evidencia un total de veinte (20) vacantes temporales, de conformidad con los soportes allegados por la STH, a la fecha de corte del presente seguimiento, fueron adelantadas convocatorias internas con el objeto de proveer vacantes, resultado de las convocatorias efectuadas durante el 2024 y los meses de enero, febrero y abril de 2025, fueron provistos un total de seis (6) cargos en calidad de nombramiento provisional, durante los meses de abril a junio de 2025 como se detalla en la siguiente tabla:

| <b>No.</b> | <b>Dependencia<br/>(ubicación<br/>actual)</b>  | <b>Cargo</b>                          | <b>Código</b> | <b>Grado</b> | <b>Fecha<br/>Convocatoria</b> | <b>Acto<br/>Administrativo</b>    |
|------------|------------------------------------------------|---------------------------------------|---------------|--------------|-------------------------------|-----------------------------------|
| <b>1</b>   | Subdirección<br>Administrativa y<br>Financiera | Operario-<br>Calificado               | 4169          | 13           | 15/04/2025                    | Resolución<br>40184<br>24/04/2025 |
| <b>2</b>   | Dirección de<br>Minería<br>Empresarial         | Profesional<br>Universitario          | 2044          | 11           | 24/01/2025                    | Resolución<br>40220<br>19/05/2025 |
| <b>3</b>   | Subdirección<br>Administrativa y<br>Financiera | Auxiliar de<br>Servicios<br>Generales | 4064          | 13           | 15/04/2025                    | Resolución<br>40149<br>19/05/2025 |
| <b>4</b>   | Dirección de<br>Hidrocarburos                  | Profesional<br>Universitario          | 2044          | 11           | 17/02/2025                    | Resolución<br>40221<br>19/05/2025 |
| <b>5</b>   | Subdirección<br>Administrativa y<br>Financiera | Auxiliar de<br>Servicios<br>Generales | 4064          | 13           | 28/10/2024                    | Resolución<br>40269<br>12/06/2025 |
| <b>6</b>   | Subdirección<br>Administrativa y<br>Financiera | Profesional<br>Especializado          | 2028          | 17           | 29/05/2024                    | Resolución<br>40289<br>25/06/2025 |

**Tabla No. 6** Fuente: Archivos SBTH Rad. ARGO No. 3-2025-033681 de 25/08/2025

### **Oportunidad de Mejora No. 1 Debilidad en la oportunidad del estudio de los requisitos previos a la expedición del acto administrativo**

Una vez revisada la documentación de los cargos que fueron provistos, se evidencio para los casos 5 y 6 identificados en la tabla, un periodo de entre 6 meses a 12 meses

desde la fecha de la convocatoria, hasta la fecha de emisión de la Resolución mediante la cual se hace el nombramiento provisional.

En el desarrollo del presente seguimiento, mediante mesa de trabajo llevada a cabo el pasado 03 de septiembre de 2025 vía teams con el equipo de la STH, se indagó si fueron realizadas convocatorias posteriores a las registradas en la tabla, evidenciando que solo fue efectuada la mencionada en la tabla No. 6, cuyo soporte fue allegado por la STH, obedeciendo dicho periodo a posibles retrasos en el estudio de los requisitos previos a la expedición del acto administrativo, situación que, puede impactar la gestión de la dependencia que requiere el perfil que se encuentra vacante.

En mesa de trabajo llevada a cabo el pasado 17 de septiembre de 2025, en la cual la STH presento sus objeciones al a la Oportunidad de Mejora, esta auditoria recomienda la adopción de controles internos en el proceso de análisis de los requisitos, a fin de estos se adelanten en un tiempo prudente, con la finalidad de que el funcionario que cumple los requisitos pueda acceder al cargo en el marco de lo dispuesto en el artículo 125 de la Constitución Política Colombiana que consagra *“El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes”*.

### **Recomendación**

Se recomienda adoptar las medidas pertinentes a fin de generar herramientas que permitan al equipo de trabajo de STH, atender y adelantar el estudio de los requisitos para ocupar el cargo, de manera expedita.

#### **8.3.1 Procesos de Provisión de Encargos**

Se observó qué durante el periodo del presente seguimiento (01 de marzo a 31 de julio de 2025) se dio la provisión de tres (3) cargos mediante la modalidad de encargo de la siguiente manera:

| <b>No.</b> | <b>Cargo</b>              | <b>Código</b> | <b>Grado</b> | <b>Dependencia</b>                | <b>Fecha Encargo</b> | <b>Evaluación Desempeño</b> |
|------------|---------------------------|---------------|--------------|-----------------------------------|----------------------|-----------------------------|
| <b>1</b>   | Profesional Especializado | 2028          | 17           | Dirección De Formalización Minera | 13/09/2024           | Sobresaliente               |
| <b>2</b>   | Profesional Especializado | 2044          | 11           | Dirección De Minería Empresarial  | 13/09/2024           | Sobresaliente               |
| <b>3</b>   | Profesional Especializado | 2044          | 11           | Dirección De Hidrocarburos        | 20/09/2024           | Sobresaliente               |

**Tabla No. 7** Fuente: Archivos SBTH Rad. ARGO No. 3-2025-033681 de 25/08/2025

Se evidencio que los cargos fueron provistos con perfiles que cumplen con los requisitos requeridos 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 observa que durante el periodo objeto de seguimiento fueron realizadas cuatro (4) inscripciones y dos (2) cancelaciones, en los siguientes términos:

| No. | Tramite     | Tipo de Tramite                                                      | Denominación              | Código | Grado | Radicado     |
|-----|-------------|----------------------------------------------------------------------|---------------------------|--------|-------|--------------|
| 1   | Inscripción | Registro inscripción en carrera por terminación de periodo de prueba | Profesional Especializado | 2028   | 15    | 2025RE061341 |
| 2   | Inscripción | Registro inscripción en carrera por terminación de periodo de prueba | Profesional Especializado | 2028   | 15    | 2025RE074470 |
| 3   | Inscripción | Registro inscripción en carrera por terminación de periodo de prueba | Profesional Especializado | 2028   | 12    | 2025RE080199 |
| 4   | Inscripción | Registro inscripción en carrera por terminación de periodo de prueba | Secretario Ejecutivo      | 4210   | 16    | 2025RE089404 |
| 5   | Cancelación | Por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez                  | Profesional Especializado | 2028   | 17    | 2025RE154505 |
| 6   | Cancelación | Renuncia regularmente aceptada                                       | Profesional Especializado | 2028   | 14    | 2025RE154477 |

**Tabla No. 8** Fuente: Archivos STH Rad. ARGO No. 3-2025-033681 de 25/08/2025

De lo anterior 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

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

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

- Diseñar y aplicar controles que garanticen el registro oportuno de las vacantes definitivas en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad SIMO, en los términos señalados por la CNSC en los términos establecidos en la Circular 11 de 2021 de la CNSC. **(Ver Hallazgo No. 1)**
- 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.
- Diseñar controles que mitiguen la materialización del riesgo, asociado con la extemporaneidad o no suscripción de los acuerdos de gestión y a su vez, permitan el seguimiento para la concertación y evaluación de los acuerdos en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y Decreto 1083 de 2015. **(Ver Hallazgo No. 2)**
- Se observó que las evaluaciones del desempeño laboral, correspondientes al primer semestre de 2025, que conforman la muestra, fueron cargadas en el EDL APP de la CNSC, en atención a lo dispuesto en la Circular 010 de 2020.
- Fortalecer los controles, a fin de generar herramientas que permitan al equipo de la SBTH, adelantar el proceso de evaluación de requisitos para la provisión de cargos mediante nombramiento provisional, en oportunidad. **(Ver Oportunidad de Mejora No. 1)**
- 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.

Elaborador: Rosa María Guzman Troncoso – Auditor OCI

Revisado y aprobado: Julie Andrea Soto Laverde – Jefe OCI