



INFORME DE SEGUIMIENTO

FINAL

SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO - SIGEP II

OFICINA DE CONTROL INTERNO

JULIE ANDREA SOTO LAVERDE

JEFE DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO

EQUIPO AUDITOR

YAZMÍN ALEXANDRA BELTRÁN RODRÍGUEZ

PERIODO EVALUADO

01 de diciembre 2025 al 31 de mayo 2026

FECHA DEL INFORME

06 de julio 2026

OCI-INFORME-2026-051



Contenido

1. INFORMACIÓN GENERAL	3
1.1. DESTINATARIOS DE LA AUDITORÍA.....	3
1.2. EQUIPO AUDITOR.....	3
2. OBJETIVO DE LA AUDITORÍA	3
3. ALCANCE DE LA AUDITORÍA	3
4. CRITERIOS	3
5. METODOLOGÍA	4
6. RESUMEN EJECUTIVO DE LOS RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO	6
7. RESULTADOS DETALLADOS DEL SEGUIMIENTO	6
7.1 PLANTA DE PERSONAL.....	7
7.1.1 Verificación de los reportes de vinculaciones y desvinculación SIGEP II y la base de datos de novedades de personal del MME	10
7.2 CONTRATO PRESTACIÓN DE SERVICIOS.....	11
7.3 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	13



1. INFORMACIÓN GENERAL

1.1. DESTINATARIOS DE LA AUDITORÍA

La presente auditoria tiene como destinatarios principales:

- a) Ministro como Representante Legal del Ministerio de Minas y Energía y responsable del Sistema de Control Interno.
- b) Subdirección Administrativa y Financiera (Grupo de Gestión Contractual).
- c) Subdirección de Talento Humano.

1.2. EQUIPO AUDITOR

El equipo auditor asignado para llevar a cabo la presente evaluación es el siguiente:

- Yazmín Alexandra Beltrán Rodríguez, Profesional Especializado de la Oficina de Control Interno.

2. OBJETIVO DE LA AUDITORÍA

Verificar el cumplimiento de la información publicada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP II) y el Aplicativo por la Integridad Pública, en cuanto a hoja de vida, declaración de bienes y rentas y conflicto de interés, de los funcionarios de planta y de contratistas de prestación de servicios y apoyo a la gestión del Ministerio de Minas y Energía, según corresponda y acorde con la normatividad vigente relacionada.

3. ALCANCE DE LA AUDITORÍA

El presente seguimiento se realizará para el periodo comprendido entre el 01 de diciembre 2025 y el 31 de mayo 2026, con base en la información registrada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP II) y el Aplicativo por la Integridad Pública.

Nota: El establecimiento de este período no limita la facultad de la Oficina de Control Interno para pronunciarse sobre hechos previos o posteriores que, por su nivel de riesgo o materialidad, deban ser revelados.

4. CRITERIOS

- 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”.*
- 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 2013 de 2019 *“Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios*



de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés.”

- Ley 190 de 1995 *“Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa”, artículos 1 y 3.*
- Ley 1712 de 2014 *“Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.”*
- Decreto 2842 de 2010 *“Por el cual se dictan disposiciones relacionadas con la operación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) y se deroga el Decreto 1145 de 2004.”*, compilado por el Decreto 1083 de 2015.
- Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”*, artículos 2.2.5.1.9, 2.2.16.5, 2.2.16.6 y 2.2.17.7.
- Decreto 484 del 24 de marzo de 2017 *“Por el cual se modifican unos artículos del Título 16 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector Función Pública”.*
- Decreto 648 de 2017, *“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 reglamentario único del sector de la Función Pública.”*, artículos 2.2.5.1.5 y 2.2.5.1.9.
- Circular Externa 100-019 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Circular Conjunta 100-004 de 2025 Departamento Administrativo de la Función Pública y la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República.
- Circular Externa 100-009 de 2026 Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Procedimiento Provisión de Empleo T-TH-P-11, versión 2 del 31 de agosto de 2021.
- Procedimiento Retiro de Servidores Públicos, versión 8 del 03 de septiembre de 2025.
- Procedimiento de Contrato Prestación de Servicios Profesionales y de Apoyo a la Gestión T-GC-P-04, versión 5 del 19 de noviembre de 2025.

5. METODOLOGÍA

El presente ejercicio auditor se realizó en el marco de las Normas Internacionales de Auditoría Interna emitidas por el Instituto de Auditores Internos, el *“Estatuto de Auditoría Interna Oficina de Control Interno”* y el *“Código de Ética del Auditor”* aprobados por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, así como los lineamientos establecidos para el proceso evaluación independiente.



Como parte de la planeación de la auditoria se realizó revisión de documentos como normatividad e información contenida en el Sistema Integrado de Gestión del Ministerio de Minas y Energía, en relación con el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) y declaración de bienes y rentas para personal de planta y contratistas.

Así las cosas, en cuanto a la ejecución del seguimiento, la recopilación y verificación de la información se realizó de acuerdo con lo establecido en los procedimientos, requisitos legales y normas aplicables definidas para el ejercicio auditor como lo fueron:

1. Verificación de información aportada por la Subdirección de Talento Humano mediante memorando 3-2026-030968 del 05 de junio de 2026.
2. Verificación de información aportada por la Subdirección de Talento Humano mediante correo electrónico del 12 de junio 2026.
3. Ejecución de pruebas de cumplimiento realizadas en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP II), el aplicativo por la Integridad Pública, sistema de información Neón y el gestor documental ARGO.
4. Reunión con la Subdirección de Talento Humano para verificación de documentación de la muestra seleccionada, realizada el 23 de junio de 2026.
5. Reunión con el Grupo de Gestión Contractual para verificación de información de la muestra seleccionada, realizada el 26 de junio de 2026.

Este seguimiento fue realizado con base en el análisis de diferentes muestras aleatorias seleccionadas por la auditora a cargo de la realización del trabajo. Una consecuencia de esto es la presencia del riesgo de muestreo, es decir, el riesgo de que la conclusión basada en la muestra analizada no coincida con la conclusión a que se habría llegado en caso de haber examinado todos los elementos que componen la población.

Como última etapa, con la información identificada y consolidada a lo largo del presente trabajo se construye el informe cuyos resultados se clasifican en conclusiones, hallazgos, oportunidad 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.
- **Recomendación:** Es una sugerencia encaminada a dar pautas para subsanar las causas identificadas en el ejercicio de auditoría realizado.

6. 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 Mejoramiento	OM-01-2026	Fortalecimiento del autocontrol frente a la presentación de la Declaración de Bienes y Rentas de la Declaración de Bienes y Rentas	Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales	Voluntario	Actividades de control Actividades de monitoreo	Política de Gestión Estratégica del Talento Humano
Oportunidad de Mejoramiento	OM-02-2026	Fortalecimiento del diligenciamiento del formato T-GC-F-38	Grupo de Comunicación y Prensa Grupo de Asuntos Legislativos Secretaría General Oficina de Planeación y Gestión Internacional Gestión Contractual	Voluntario	Actividades de control Actividades de monitoreo	Política de Compras y Contratación Pública
Oportunidad de Mejoramiento	OM-03-2026	Fortalecimiento del proceso de actualización de la información en el SIGEP II	Subdirección de Talento Humano	Voluntario	Información y Comunicación	Información y Comunicación Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

7. RESULTADOS DETALLADOS DEL SEGUIMIENTO

Para el desarrollo del presente ejercicio se tuvo en cuenta las disposiciones establecidas en



la Ley 2013 de 2019, Decreto 1083 de 2015, Decreto 484 de 2017 y Decreto 648 de 2017, donde se definen los parámetros que están relacionados con la presentación de la Hoja de Vida, declaración de Bienes y Rentas en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP II) y el Aplicativo por la Integridad Pública para los funcionarios y contratistas; asimismo los lineamientos establecidos en los procedimientos T-TH-P-11 Procedimiento Provisión de Empleo y T-GC-P-04 Procedimiento de Contratos de Prestación de Servicios Profesionales y de Apoyo a la Gestión, en los que se establecen los requisitos necesarios para la posesión de funcionarios y suscripción de contratos de prestación de servicios y apoyo a la gestión.

7.1 PLANTA DE PERSONAL

Para el desarrollo del presente ítem, se realizó revisión de la base de datos del personal de planta, así como las novedades presentadas (ingreso, retiro) para el periodo evaluado (01 de diciembre 2025 al 31 de mayo 2026).

De este modo, se seleccionó la totalidad (48) de los funcionarios, de los cuales presentaron ingreso (26), retiro (22), así como una muestra de funcionarios activos (70) para el periodo evaluado y se elaboró el papel de trabajo para el registro de los resultados de la verificación en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP II), analizando los siguientes aspectos:

- Para los funcionarios que ingresaron durante el periodo evaluado se verificó que la hoja de vida y la declaración de bienes y rentas se hayan presentado en el SIGEP II previo a la posesión, acorde con los lineamientos normativos y procedimentales internos.

Adicionalmente, para los directivos se verificó que se haya efectuado la publicación (tipo ingreso) de la declaración de bienes y rentas y registro de conflicto de interés en el Aplicativo por la Integridad Pública.

- Para los funcionarios retirados se verificó la presentación de la declaración de bienes y rentas de tipo “Retiro” en el SIGEP II, dentro de los tiempos establecidos por ley (3 días hábiles siguientes al retiro).

De igual manera, para los directivos se verificó que se haya efectuado la publicación (tipo retiro) de la declaración de bienes y rentas y registro de conflicto de interés en el Aplicativo por la Integridad Pública.

- Se realizó revisión del cumplimiento en la actualización de la declaración de bienes y rentas correspondiente a la vigencia 2025, dentro de los tiempos establecidos por ley (hasta el 31 de mayo 2025).

Así las cosas, se concluye que, la Subdirección de Talento Humano durante el periodo evaluado realizó acciones asociadas a la presentación de hoja de vida y declaración de bienes y rentas, así:

1. Pieza gráfica recordando la obligatoriedad de la presentación de la declaración de bienes y rentas, remitida a los correos institucionales los días 24 de abril, 06, 13, 25 y 29 de mayo de 2026.



Fuente: correo Gestión de Talento Humano

2. Revisión de una muestra aleatoria (08/01/2026) para verificar la veracidad de la información reportada en la declaración de bienes y rentas del SIGEP II correspondiente al segundo semestre 2025. Lo anterior, en virtud de lo establecido en artículo 2.2.16.6 del Decreto 1083 de 2015.

Por otra parte, en lo que respecta al ingreso de servidores durante el periodo evaluado, se observó que, de los 26 funcionarios, el 100% está cumpliendo con la entrega de documentos como hoja de vida y declaración de bienes y rentas previo a la posesión, en cumplimiento a las disposiciones establecidas en el artículo 2.2.5.1.9 del Decreto 1083 de 2015.

Así mismo, se evidenció que de los 2 cargos directivos que ingresaron en el periodo evaluado el 100% cuenta con la publicación de la declaración de bienes y rentas y registro de conflicto de interés en el Aplicativo por la Integridad Pública dentro del tiempo.

En lo que respecta, a la actualización periódica de la declaración de bienes y rentas para una muestra de 70 funcionarios, se evidenció presentación extemporánea de 1, por lo que se recomienda que al interior de los equipos de trabajo se fortalezcan controles que aseguren su presentación en oportunidad (ver oportunidad de mejora 1). En este sentido, es de mencionar que, desde la Subdirección de Talento Humano se realizan acciones preventivas orientadas a que los funcionarios den cumplimiento a la presentación dentro de los tiempos



de ley; para el caso observado se informó la novedad a la Oficina de Control Disciplinario Interno, mediante radicado N° 3-2026-029602 del 02 de junio de 2026.

Para finalizar, en lo que respecta a los 22 exfuncionarios retirados durante el periodo evaluado, se evidenciaron los siguientes resultados:

- El 91 % (20 exfuncionarios) presentaron la declaración dentro de los tiempos de Ley (3 días hábiles).
- El 4.5% (1 exfuncionario) presentó la declaración posterior a la fecha límite establecida, que son 3 días hábiles a partir del retiro, sin embargo, se evidenció que desde la Subdirección de Talento Humano se envió memorando (2-2026-001961) reiterando la entrega de documentación y adicionalmente, se hizo la remisión del caso a la Oficina de Control Disciplinario Interno, mediante radicado N° 3-2026-008859 del 05 de febrero de 2026.
- Para 1 de ellos (4.5%) no aplica la presentación de la declaración, en virtud de que la funcionaria falleció.
- Para el caso del retiro de cargos directivos (2) en el periodo evaluado, se evidenció que el 100% de ellos cuentan con la publicación de la declaración de bienes y rentas y registro de conflicto de interés en el Aplicativo por la Integridad Pública.

Por lo anterior, se recomienda a la Subdirección de Talento Humano continuar la aplicación de los controles orientados a prevenir que dichas situaciones se presenten.

Oportunidad de Mejora N° 01 – Fortalecimiento del autocontrol frente a la presentación de la Declaración de Bienes y Rentas de la Declaración de Bienes y Rentas

Como resultado de la muestra verificada (70 funcionarios), se identificaron las siguientes situaciones:

- Se evidenció que el 1.4% (1 funcionario), realizó la presentación de la Declaración de Bienes y Rentas periódica posterior a la fecha definida por ley (31 de mayo), como se relaciona en la siguiente tabla.

N° documento	Cargo	Dependencia	Fecha presentación declaración
1032471901	Secretario Ejecutivo cód 4215 grado 24	Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales	01/06/2026

- De los exfuncionarios retirados para el periodo evaluado (01 de diciembre 2025 al 31 de mayo 2026), se evidenció que 1 (c.c. 1088264048) realizó la presentación de la Declaración de Bienes y Rentas en SIGEP II extemporáneamente con ocasión del retiro presentado. Lo anterior, desatendiendo las disposiciones establecidas en la ley 2013



de 2019, que en el parágrafo del artículo 2 establece “La publicación de esta información será requisito para posesionarse, ejercer y retirarse del cargo. (...)”

Recomendación(es) Específica(s):

- Adoptar medidas de autocontrol al interior de las dependencias y por parte de los funcionarios que se encuentran activos, así como de los que presenten retiros, para asegurar la presentación de la Declaración de Bienes y Rentas dentro de los tiempos establecidos por ley, con el fin de prevenir que dicha situación se vuelva a presentar.

7.1.1 Verificación de los reportes de vinculaciones y desvinculación SIGEP II y la base de datos de novedades de personal del MME

Como resultado de la revisión de la base de datos de novedades remitida por la Subdirección de Talento Humano mediante radicado N° 3-2026-030968 del 05 de junio 2026, en comparación con el reporte de vinculaciones y desvinculaciones descargado de la plataforma SIGEP II, se observó:

- Para el periodo evaluado (01 de diciembre 2025 al 31 de mayo 2026) se presentó un total de 26 ingresos al Ministerio de Minas y Energía; sin embargo, en comparación con el reporte de vinculaciones descargado del sistema de información para el mismo periodo evaluado, se identificaron diferencias dado las siguientes situaciones:

Reporte Sub. Talento Humano	Reporte SIGEP II	Diferencia	Observación
26 ¹	23	3	La diferencia presentada corresponde a: • 2 funcionarios (c.c.1065240468 y 53165875) que al mes de ingresar se retiraron de la entidad por cuanto no aparecen vinculados al MME. • 1 funcionario (c.c. 1057571617) del cual, desde la Subdirección de Talento Humano su caso se ha escalado al DAFP (correos electrónicos) para poder realizar la vinculación debido a que el sistema no permite hacer el registro, sin obtener respuesta para su solución.

Fuente: Elaboración propia

- Para el periodo evaluado (01 de diciembre 2025 al 31 de mayo 2026) se presentó un total de 22 retiros con el Ministerio de Minas y Energía; sin embargo, en comparación con el reporte de desvinculaciones descargado del sistema de información para el mismo periodo evaluado, se identificaron diferencias dado las siguientes situaciones:

¹ Se precisa que la base de datos contenía 37 registros, de los cuales 11 de ellos corresponden a cambio de empleo, reintegros y encargos los cuales no ingresaron en la verificación del presente ejercicio auditor.

Reporte Sub. Talento Humano	Reporte SIGEP II	Diferencia	Observación
22 ²	15	7	La diferencia presentada corresponde a: 4 funcionarios (c.c. 1088264048, 1023931172, 53165875 y 1015436903) que, si bien no aparecen en el reporte, se pudo verificar con la Subdirección de Talento Humano que ya no se encuentran vinculados a la entidad en el SIGEP. 3 funcionarios (c.c. 71661536, 1024566946, 52113065) presentan una vacancia temporal por situación administrativa (por nombramiento en periodo de prueba en otras entidades).

Fuente: Elaboración propia

7.2 CONTRATO PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Para el desarrollo del presente ítem, se realizó revisión del reporte de Contratos de Prestación de Servicios, aportado por el Grupo de Gestión Contractual. Así las cosas, se seleccionó una muestra aleatoria simple de 63 contratistas, una vez seleccionada la muestra, se elaboró el papel de trabajo para el registro de los resultados de la verificación de la Hoja de Vida del SIGEP y la Declaración de Bienes y Rentas a través de Neón y del Aplicativo por la Integridad; revisando que se haya efectuado su presentación como parte de los documentos constitutivos para la suscripción de los contratos con la Entidad.

Dado lo anterior, se concluye como resultado de la revisión de la muestra seleccionada (63 contratistas) que:

- El 100%, es decir, 63 contratistas realizaron la presentación de la hoja de vida del SIGEP y la declaración de bienes y rentas y registro de conflicto de interés, como parte de los requisitos para la suscripción del contrato.
- En cuanto a la publicación de la declaración de bienes y rentas en el Aplicativo por la Integridad, se evidenció que el 100% (63 contratistas) cuentan con la publicación de tipo “Ingreso” de la declaración previo a la fecha de inicio del contrato, en cumplimiento de las disposiciones normativas.

Al respecto, si bien se observó que se están cumpliendo con los requisitos mencionados anteriormente para la suscripción de los contratos con la Entidad, se evidenciaron debilidades relacionadas con:

1. La coherencia de la fecha de diligenciamiento del formato T-GC-F-38 “Formato Validación HV SIGEP y Declaración de Bienes y Rentas” y la captura de pantalla de la verificación de la presentación de la hoja de vida, situación que puede

² Se precisa que la base de datos contenía 23 registros, del cual uno de ellos se encontraba repetido ya que el servidor (Roger Stive López Jara) presentó una vacancia temporal por nombramiento en periodo de prueba en otra entidad, por cuanto se tomó 1 solo registro.



generar incertidumbre respecto de la calidad y veracidad del proceso, en el entendido que el objetivo del formato es realizar la revisión y aprobación de la hoja de vida del contratista en el SIGEP y la declaración de bienes y rentas, por ende su diligenciamiento debe surtir una vez se ha realizado la verificación y aprobación en dichos sistemas. (oportunidad de mejora 02)

2. Presentación del formato T-GC-F-38 “Formato Validación HV SIGEP y Declaración de Bienes y Rentas”, sin firma de la persona que realizó la verificación de los documentos del contratista.

Oportunidad de Mejora N° 02 – Fortalecimiento del diligenciamiento del formato T-GC-F-38

Con ocasión de la verificación muestra seleccionada (63 contratistas) en cuanto a la presentación de la Hoja de Vida a través del formato T-GC-F-38 “Formato Validación HV SIGEP y Declaración de Bienes y Rentas”, se evidenciaron las siguientes situaciones:

- En 7 contratos se observó que la fecha de la captura de pantalla de aprobación de la hoja de vida es superior de la fecha de diligenciamiento del formato:

N° contrato	Dependencia	Fecha aprobación hoja de vida (captura de pantalla)	Fecha diligenciamiento del formato
GGC-0102-2026	Grupo de Asuntos Legislativos	05/01/2026	04/01/2026
GGC-0181-2026	Secretaría General	05/01/2026	02/01/2026
GGC-0517-2026	Grupo de Comunicación y Prensa	07/01/2026	06/01/2026
GGC-0697-2026	Oficina de Planeación y Gestión Internacional	04/01/2026	03/10/2026
GGC-0724-2026	Grupo de Comunicación y Prensa	07/01/2026	06/01/2026
GGC-1145-2026	Grupo de Comunicación y Prensa	16/01/2026	06/01/2026
GGC-1145-2026	Oficina de Planeación y Gestion Internacional	06/01/2026	03/01/2026

Fuente: Elaboración propia

- Para el contrato N° GGC-1819-2026 de la Oficina Asesora Jurídica, se observó que el formato T-GC-F-38 “Formato Validación HV SIGEP y Declaración de Bienes y Rentas”, no contenía la firma de la persona que realizó la verificación de los documentos del contratista acorde a lo que pide el mencionado formato.



Recomendación(es) Específica(s):

- Fortalecer los controles preventivos existentes por parte de las dependencias (primera línea de defensa) y el Grupo de Gestión Contractual (segunda línea de defensa), respecto de las acciones de verificación y monitoreo relacionadas con la revisión, registro y cargue de los documentos en el sistema NEON para prevenir la posible materialización del riesgo frente a la contratación en la Entidad.

7.3 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

De conformidad con los Decretos 381 de 2012 y 030 de 2022, así como las resoluciones internas (N° 00631 de 2023, 00016, 0367, 0605, 0616 y 01274 de 2024, 02155 y 01101 de 2025), que regulan la estructura organizacional del Ministerio de Minas y Energía y los grupos internos de trabajo, se efectuó verificación de que la información contenida en el SIGEP II se encuentre acorde a los mencionados actos administrativos.

Lo anterior, en virtud del cumplimiento del artículo 2.2.17.7 del Decreto 1083 de 2015 que al respecto indica la importancia de velar porque la información se registre, actualice y gestione de manera oportuna y que esta sea veraz y confiable.

Así las cosas, se observó en el reporte de la estructura organizacional descargado del SIGEP el 29 de mayo y 03 de julio de 2026, que la información allí contenida se encuentra desactualizada en especial lo relacionado con los grupos internos de trabajo. (oportunidad de mejora 03)

Oportunidad de Mejora N° 03 - Fortalecimiento del proceso de actualización de la información en el SIGEP II

De acuerdo con la información contrastada entre el reporte de la estructura organizacional del SIGEP II y los actos administrativos de conformación, se evidenció que no se encuentra actualizada, identificando las siguientes situaciones:

- Grupos internos de trabajo que a la fecha no existen
- Duplicidad de grupos internos de trabajo
- Nombres de grupos que no están actualizados, entre otros, como se muestra en la siguiente tabla.

REPORTE ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL SIGEP			OBSERVACIONES OFICINA DE CONTROL INTERNO
Dependencia padre	Dependencia	Grupo Interno de Trabajo	
	DESPACHO DEL MINISTRO	GRUPO DE EJECUCIÓN ESTRATÉGICA DEL SECTOR EXTRACTIVO	De conformidad con las Resoluciones Internas N° 00631 de 2023, N° 00016 de 2024 y 02155 de 2025, el despacho del ministro solo está conformado por 4 grupos así:

REPORTE ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL SIGEP			OBSERVACIONES OFICINA DE CONTROL INTERNO
Dependencia padre	Dependencia	Grupo Interno de Trabajo	
		GRUPO DE ASUNTOS LEGISLATIVOS	1. Grupo de Asuntos Legislativos 2. Grupo de Comunicación y Prensa 3. Grupo de Regalías 4. Grupo de Iniciativas Estratégicas y Portafolio Al respecto, es de mencionar que con ocasión de la información remitida por la Subdirección de Talento Humano (3-2026-036391), se observó que se incluyó el grupo de iniciativas estratégicas y portafolio, no obstante, se efectuó nuevamente verificación con el reporte generado el 3 julio 2026 desde el rol Oficina de Control Interno, evidenciando lo siguiente: • Se encuentran duplicados los grupos asuntos legislativos, comunicación y prensa, regalías y de iniciativas estratégicas y portafolio. • Aún se encuentran los grupos de ejecución estratégica del sector extractivo y unidad de resultados que no hacen parte de ninguno de los grupos del MME.
		GRUPO DE COMUNICACIÓN Y PRENSA	
		GRUPO DE REGALÍAS	
		GRUPO UNIDAD DE RESULTADOS	
		GRUPO DE INICIATIVAS ESTRATÉGICAS Y PORTAFOLIO	
DESPACHO DEL MINISTRO	OFICINA DE ASUNTOS AMBIENTALES Y SOCIALES	GRUPO DE GESTIÓN AMBIENTAL	De conformidad con la Resolución Interna N° 00631 de 2023, la Oficina de Asuntos Ambientales solo cuenta con el Grupo de Gestión Ambiental. Al respecto, y con ocasión de la respuesta emitida por la Subdirección de Talento Humano (3-2026-036391), se efectuó nuevamente verificación con el reporte generado el 3 julio 2026 desde el rol Oficina de Control Interno, evidenciando lo siguiente: • Aún se encuentra el grupo gestión interinstitucional y social, que no hace parte de ninguno de los grupos del MME. • Se encuentra duplicado el grupo de gestión ambiental.
		GRUPO GESTIÓN INTERINSTITUCIONAL Y SOCIAL	

REPORTE ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL SIGEP			OBSERVACIONES OFICINA DE CONTROL INTERNO
Dependencia padre	Dependencia	Grupo Interno de Trabajo	
	OFICINA DE ASUNTOS REGULATORIOS Y EMPRESARIALES	GRUPO DE POLÍTICA Y REGULACIÓN ENERGÉTICA	Si bien la Oficina de Asuntos Regulatorios y Empresariales se encuentra registrada con los 2 grupos internos de trabajo como lo indica la Resolución Interna N° 00631 de 2023, es necesario realizar el ajuste ya que uno de sus grupos solo se llama Grupo de Asuntos Nucleares. Al respecto, y con ocasión de la respuesta emitida por la Subdirección de Talento Humano (3-2026-036391), se efectuó nuevamente verificación con el reporte generado el 3 julio 2026 desde el rol Oficina de Control Interno, evidenciando lo siguiente: - Se incluyo el grupo de asuntos nucleares acorde a la resolución interna. - Se mantiene el grupo energías no convencionales y asuntos nucleares, el cual de acuerdo con la resolución mencionada anteriormente no corresponde.
		GRUPO DE ENERGÍAS NO CONVENCIONALES Y ASUNTOS NUCLEARES	
		GRUPO DE ASUNTOS NUCLEARES	
	OFICINA ASESORA JURÍDICA	GRUPO DEFENSA JUDICIAL Y SEGUIMIENTO A FALLOS	De conformidad con las Resoluciones Internas N° 01274 de 2024, la Oficina Asesora Jurídica está conformado por 5 grupos así: - Grupo Jurídico de Asuntos Estratégicos - Grupo de Energía - Grupo de Hidrocarburos - Grupo de Defensa Judicial y seguimiento a Fallos - Grupo de Minas Al respecto, y con ocasión de la respuesta emitida por la Subdirección de Talento Humano (3-2026-036391), se efectuó nuevamente verificación con el reporte generado el 3 julio 2026 desde el rol Oficina de Control Interno, evidenciando lo siguiente: - Se eliminaron los grupos: de defensa judicial y extrajudicial de los intereses de la nación y de asuntos constitucionales. del sector minero energético. - Se incluyeron los grupos: defensa judicial y seguimiento a fallos, hidrocarburos y Jurídico de Asuntos Estratégicos, acorde a la resolución interna. - Se encuentran duplicados todos los grupos de la dependencia.
		GRUPO JURÍDICO DE ASUNTOS ESTRATÉGICOS	
		GRUPO DE ENERGÍA ELÉCTRICA	
		GRUPO DE HIDROCARBUROS	
		GRUPO DE MINAS	

REPORTE ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL SIGEP			OBSERVACIONES OFICINA DE CONTROL INTERNO
Dependencia padre	Dependencia	Grupo Interno de Trabajo	
	OFICINA DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN INTERNACIONAL	GRUPO DE GESTIÓN INTERNACIONAL	De acuerdo con la Resolución Interna N° 00631 de 2023, la Oficina de Planeación y Gestión Internacional, está conformada por 4 grupos internos de trabajo así: 1. Grupo de Programación y Gestión Estratégica de Proyectos 2. Grupo de Gestión y Desempeño 3. Grupo de Gestión del Cumplimiento 4. Grupo de Gestión Internacional Al respecto, y con ocasión de la respuesta emitida por la Subdirección de Talento Humano (3-2026-036391), se efectuó nuevamente verificación con el reporte generado el 3 julio 2026 desde el rol Oficina de Control Interno, evidenciando lo siguiente: • Se eliminó el grupo de asuntos internacionales. • Se incluyeron los grupos: Gestión Internacional, Gestión y Desempeño, de Programación y Gestión Estratégica de Proyectos. • se mantienen los grupos de planeación y programación y de gestión y seguimiento sectorial, que no hacen parte de ningún grupo del ministerio.
		GRUPO DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	
		GRUPO DE PROGRAMACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PROYECTOS	
		GRUPO DE PLANEACIÓN Y PROGRAMACIÓN	
		GRUPO DE GESTIÓN Y SEGUIMIENTO SECTORIAL	
	OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	Sin grupos internos de trabajo	La dependencia se encuentra registrada en SIGEP acorde a los decretos 381 de 2012 y 030 de 2022 de conformación de la estructura de la Entidad.
	OFICINA DE CONTROL INTERNO	GRUPO DE AUDITORIA MISIONAL Y PLANEACIÓN	De acuerdo con la Resolución Interna N° 00631 de 2023, la Oficina de Control Interno está conformada por 2 grupos de trabajo así: 1. Grupo de Auditoria Misional y Planeación 2. Grupo de Auditoria de Apoyo y Entes de Control Al respecto, y con ocasión de la respuesta emitida por la Subdirección de Talento Humano (3-2026-036391), se efectuó nuevamente verificación con el reporte generado el 3 julio 2026 desde el rol Oficina de Control Interno, evidenciando que fueron incluidos los 2 grupos de trabajo, acorde a la resolución interna.
		GRUPO DE AUDITORIA DE APOYO Y ENTES DE CONTROL	

REPORT ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL SIGEP			OBSERVACIONES OFICINA DE CONTROL INTERNO
Dependencia padre	Dependencia	Grupo Interno de Trabajo	
	DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE MINAS	Sin grupos internos de trabajo	La dependencia se encuentra registrada en SIGEP acorde a los decretos 381 de 2012 y 030 de 2022 de conformación de la estructura de la Entidad.
	DESPACHO DEL VICEMINISTRO ENERGÍA	GRUPO DE ASUNTOS NUCLEARES	De conformidad con la Resolución Interna N° 00631 de 2023, este grupo hace parte de la Oficina de Asuntos Regulatorios y Empresariales. Al respecto, y con ocasión de la respuesta emitida por la Subdirección de Talento Humano (3-2026-036391), se efectuó nuevamente verificación con el reporte generado el 3 julio 2026 desde el rol Oficina de Control Interno, evidenciando que aún se mantiene el grupo de asuntos nucleares el cual no hace parte de la dependencia.
DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE MINAS	DIRECCIÓN DE MINERÍA EMPRESARIAL	GRUPO DE GESTIÓN DE PROYECTOS MINEROS	De acuerdo con la Resolución Interna N° 00631 de 2023, la Dirección de Minería Empresarial está conformada por 3 grupos de trabajo así: 1. Grupo de Formulación De Política y Reglamentación Minera 2. Grupo de Ejecución y Gestión Minera 3. Grupo de Planeación y Seguimiento Minero Al respecto, y con ocasión de la respuesta emitida por la Subdirección de Talento Humano (3-2026-036391), se efectuó nuevamente verificación con el reporte generado el 3 julio 2026 desde el rol Oficina de Control Interno, evidenciando lo siguiente: • Se incluyeron los grupos: de Formulación De Política y Reglamentación Minera, de Ejecución y Gestión Minera, de planeación y seguimiento minero, acorde a la resolución interna. • Se mantienen los grupos: de gestión de proyectos mineros, de gestión proyectos de mediana minería, de administración del recurso minero, de política minera empresarial, de gestión proyectos de gran minería e importancia nacional, los cuales no hacen parte de la dependencia.
		GRUPO DE FORMULACIÓN DE POLÍTICA Y REGLAMENTACIÓN MINERA	
		GRUPO DE EJECUCIÓN Y GESTIÓN MINERA	
		GRUPO DE PLANEACIÓN Y SEGUIMIENTO MINERO	
		GRUPO DE GESTIÓN PROYECTOS DE MEDIANA MINERÍA	
		GRUPO DE ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO MINERO	
		GRUPO DE POLÍTICA MINERA EMPRESARIAL	
		GRUPO DE GESTIÓN PROYECTOS DE GRAN MINERÍA E IMPORTANCIA NACIONAL	

REPORTE ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL SIGEP			OBSERVACIONES OFICINA DE CONTROL INTERNO
Dependencia padre	Dependencia	Grupo Interno de Trabajo	
	DIRECCIÓN DE FORMALIZACIÓN MINERA	GRUPO DE GESTIÓN DE FORMALIZACIÓN MINERA	De acuerdo con la Resolución Interna N° 00631 de 2023, la Dirección de Formalización Minera está conformada por 3 grupos de trabajo así: - Grupo de Coordinación para los Programas de Minería Artesanal y Reconversión Productiva - Grupo de Coordinación para la Formalización de Actividades Mineras - Grupo de Coordinación para el Fomento a la Minería Sustentable y la Seguridad Minera Al respecto, y con ocasión de la respuesta emitida por la Subdirección de Talento Humano (3-2026-036391), se efectuó nuevamente verificación con el reporte generado el 3 julio 2026 desde el rol Oficina de Control Interno, evidenciando lo siguiente: - Se incluyeron los grupos: de coordinación para los programas de minería artesanal y reconversión productiva, de coordinación para la formalización de actividades mineras, de coordinación para el fomento a la minería sustentable y la seguridad minera, acorde a la resolución interna. - Se mantienen los grupos: de gestión de formalización minera, de coordinación para la gestión interinstitucional y el desarrollo de políticas mineras, de política para la formalización minera, de coordinación para la gestión de los programas de seguridad minera y minería de subsistencia, de articulación y coordinación interinstitucional para la formalización minera, de coordinación para la gestión del programa de formalización minera, los cuales no hacen parte de la dependencia.
		GRUPO DE COORDINACIÓN PARA LA GESTIÓN INTERINSTITUCIONAL Y EL DESARROLLO DE POLÍTICAS MINERAS	
		GRUPO DE POLÍTICA PARA LA FORMALIZACIÓN MINERA	
		GRUPO DE COORDINACIÓN PARA LOS PROGRAMAS DE MINERÍA ARTESANAL Y RECONVERSIÓN PRODUCTIVA	
		GRUPO DE COORDINACIÓN PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACTIVIDADES MINERAS	
		GRUPO DE COORDINACIÓN PARA EL FOMENTO A LA MINERÍA SUSTENTABLE Y LA SEGURIDAD MINERA	
		GRUPO DE COORDINACIÓN PARA LA GESTIÓN DE LOS PROGRAMAS DE SEGURIDAD MINERA Y MINERÍA DE SUBSISTENCIA	
		GRUPO DE ARTICULACIÓN Y COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL PARA LA FORMALIZACIÓN MINERA	
		GRUPO DE COORDINACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL PROGRAMA DE FORMALIZACIÓN MINERA	
DESPACHO DEL VICEMINISTRO ENERGÍA	DIRECCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA	GRUPO DE SUPERVISIÓN	De acuerdo con la Resolución Interna N° 00631 de 2023, la Dirección de Energía Eléctrica está conformada por 4 grupos de trabajo así: Grupo de Fondos de Inversión y Gestión
		GRUPO DE SUBSIDIOS	

REPORT ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL SIGEP			OBSERVACIONES OFICINA DE CONTROL INTERNO
Dependencia padre	Dependencia	Grupo Interno de Trabajo	
		GRUPO DE REGLAMENTOS TÉCNICOS	del Sector Eléctrico Colombiano - Grupo de Subsidios - Grupo de Supervisión - Grupo de Reglamentos Técnicos Al respecto, y con ocasión de la respuesta emitida por la Subdirección de Talento Humano (3-2026-036391), se efectuó nuevamente verificación con el reporte generado el 3 julio 2026 desde el rol Oficina de Control Interno, evidenciando lo siguiente: - Se incluyeron los grupos de Reglamentos Técnicos y de Fondos de Inversión y Gestión del Sector Eléctrico Colombiano, acorde a la resolución interna. - Se encuentran duplicados los grupos de subsidios y supervisión. - Se mantienen los grupos: de política y reglamentación, de seguimiento y de fondos de inversión, los cuales no hacen parte de la dependencia.
		GRUPO DE FONDOS DE INVERSIÓN Y GESTIÓN DEL SECTOR ELÉCTRICO COLOMBIANO	
		GRUPO DE FONDOS DE INVERSIÓN	
		GRUPO DE SEGUIMIENTO	
		GRUPO DE POLÍTICA Y REGLAMENTACIÓN	
	DIRECCIÓN DE HIDROCARBUROS	GRUPO DE EXPLORACIÓN Y PRODUCCIÓN DE HIDROCARBUROS	De acuerdo con la Resolución Interna N° 00631 de 2023 y N° 01101 de 2025, la Dirección de Hidrocarburos está conformada por 7 grupos de trabajo así: - Grupo de Exploración y Producción de Hidrocarburos - Grupo de Transporte de Hidrocarburos y Demás Combustibles - Grupo de Combustibles Líquidos - Grupo de Gas Combustible - Grupo de Gestión y Seguimiento - Grupo de Gestión de Proyectos y Optimización - Grupo de Energías Alternativas Y Sostenibles Al respecto, y con ocasión de la respuesta emitida por la Subdirección de Talento Humano (3-2026-036391), se efectuó nuevamente verificación con el reporte generado el 3 julio 2026 desde el rol Oficina de Control Interno, evidenciando lo siguiente: - Se eliminaron los grupos: upstream,
		GRUPO DE TRANSPORTE DE HIDROCARBUROS Y DEMÁS COMBUSTIBLES	
		GRUPO DE COMBUSTIBLES LÍQUIDOS	
		GRUPO DE ENERGÍAS ALTERNATIVAS Y SOSTENIBLES	
		GRUPO DE GAS COMBUSTIBLE	

REPORT ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL SIGEP			OBSERVACIONES OFICINA DE CONTROL INTERNO
Dependencia padre	Dependencia	Grupo Interno de Trabajo	
		GRUPO DE PROYECTOS ESPECIALES	downstream, midstream. - Se incluyeron los grupos: de Exploración y Producción de Hidrocarburos, Transporte de Hidrocarburos y Demás Combustibles, de Combustibles Líquidos, Gestión y Seguimiento y de Energías Alternativas Y Sostenibles. - Se encuentran duplicados los grupos: de exploración y producción de hidrocarburos, transporte de hidrocarburos y demás combustibles, combustibles líquidos, gas combustible, gestión y seguimiento y de energías alternativas y sostenibles. - Aún se encuentran registrados los grupos: de proyectos especiales, de asuntos jurídicos, los cuales no hacen parte de la dependencia.
		GRUPO DE ASUNTOS JURÍDICOS	
		GRUPO DE GESTIÓN DE PROYECTOS Y OPTIMIZACIÓN	
DESPACHO DEL MINISTRO	SECRETARÍA GENERAL	GRUPO DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN Y SERVICIO AL CIUDADANO	De acuerdo con la Resoluciones Internas N° 00631 de 2023 y 00367 de 2024, la Secretaría General está conformada por 3 grupos de trabajo así: - Grupo de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – TICS - Grupo de Relacionamento con el Ciudadano y Gestión de la Información - Grupo de Jurisdicción Coactiva Al respecto, y con ocasión de la respuesta emitida por la Subdirección de Talento Humano (3-2026-036391), se efectuó nuevamente verificación con el reporte generado el 3 julio 2026 desde el rol Oficina de Control Interno, evidenciando lo siguiente: - Se incluyó el grupo de relacionamiento con el ciudadano, acorde a la resolución interna. - Se encuentran duplicados los grupos: tecnologías de la información y las comunicaciones – tics, jurisdicción coactiva. - Aún se mantienen los grupos: de gestión de la información y servicio al ciudadano, de gestión de asuntos disciplinarios y promoción de la integridad, de participación y servicio al ciudadano, de innovación cultural y organizacional, de infraestructura tecnológica, de control
		GRUPO DE GESTIÓN DE ASUNTOS DISCIPLINARIOS Y PROMOCIÓN DE LA INTEGRIDAD	
		GRUPO DE PARTICIPACIÓN Y SERVICIO AL CIUDADANO	
		GRUPO DE INNOVACIÓN CULTURAL Y ORGANIZACIONAL	
		GRUPO DE JURISDICCIÓN COACTIVA	
		GRUPO DE INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA	
		GRUPO DE RELACIONAMIENTO CON EL CIUDADANO Y GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	
		GRUPO DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	
		GRUPO DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	

REPORT ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL SIGEP			OBSERVACIONES OFICINA DE CONTROL INTERNO
Dependencia padre	Dependencia	Grupo Interno de Trabajo	
		GRUPO DE SOLUCIONES DIGITALES	interno disciplinario y de soluciones digitales, los cuales no hacen parte de la dependencia.
SECRETARÍA GENERAL	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	GRUPO DE GESTIÓN CONTRACTUAL	De conformidad con las Resoluciones Internas N° 00631 de 2023 y N° 00616 de 2024, la Subdirección Administrativa y Financiera se encuentra conformada por 7 grupos de trabajo así: 1. Grupo de gestión comisiones de servicios, viáticos y transporte 2. Grupo de gestión de legalización y facturación de comisiones de servicios, viáticos y transporte 3. Grupo de Presupuesto 4. Grupo de Gestión Financiera y Contable 5. Grupo de Tesorería 6. Grupo de Gestión Administrativa 7. Grupo de Gestión Contractual Al respecto, y con ocasión de la respuesta emitida por la Subdirección de Talento Humano (3-2026-036391), se efectuó nuevamente verificación con el reporte generado el 3 julio 2026 desde el rol Oficina de Control Interno, evidenciando lo siguiente: • Se incluyeron los grupos: gestión comisiones de servicios, viáticos y transporte, gestión de legalización y facturación de comisiones de servicios, viáticos y transporte, • Se encuentran duplicados los grupos: gestión comisiones de servicios, viáticos y transporte, gestión de legalización y facturación de comisiones de servicios, viáticos y transporte, presupuesto, tesorería, gestión financiera y contable y de servicios administrativos. • Aún se encuentran registrados los grupos: de acompañamiento en la estructuración de negocios, de administración documental, y de apoyo a la ejecución y liquidación contractual, de gestión laboral y carrera administrativa, los cuales no hacen parte de la dependencia.
		GRUPO DE GESTIÓN COMISIONES DE SERVICIOS, VIÁTICOS Y TRANSPORTE	
		GRUPO DE GESTIÓN DE LEGALIZACIÓN Y FACTURACIÓN DE COMISIONES DE SERVICIOS, VIÁTICOS Y TRANSPORTE	
		GRUPO PRESUPUESTO	
		GRUPO DE TESORERÍA	
		GRUPO DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	
		GRUPO GESTIÓN FINANCIERA Y CONTABLE	
		GRUPO DE GESTIÓN LABORAL Y CARRERA ADMINISTRATIVA	
		GRUPO DE ACOMPAÑAMIENTO EN LA ESTRUCTURACIÓN DE NEGOCIOS	
		GRUPO DE ADMINISTRACIÓN DOCUMENTAL	
		GRUPO DE APOYO A LA EJECUCIÓN Y LIQUIDACIÓN CONTRACTUAL	

REPORT ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL SIGEP			OBSERVACIONES OFICINA DE CONTROL INTERNO
Dependencia padre	Dependencia	Grupo Interno de Trabajo	
	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	GRUPO DE GESTIÓN LABORAL Y CARRERA ADMINISTRATIVA	Si bien la Subdirección de Talento Humano se encuentra registrada con los 4 grupos internos de trabajo como lo indica la Resolución Interna N° 00631 de 2023, es necesario realizar el ajuste ya que uno de sus grupos solo se llama Grupo de Humanización y Bienestar. Al respecto, y con ocasión de la respuesta emitida por la Subdirección de Talento Humano (3-2026-036391), se efectuó nuevamente verificación con el reporte generado el 3 julio 2026 desde el rol Oficina de Control Interno, evidenciando lo siguiente: • Se encuentran duplicados los grupos: de nómina y prestaciones sociales y de pensiones y entidades liquidadas. • Aún no se ha modificado el nombre del grupo de desarrollo, bienestar laboral y seguridad en el trabajo, acorde a la resolución interna.
		GRUPO DE PENSIONES Y ENTIDADES LIQUIDADAS	
		GRUPO DE DESARROLLO, BIENESTAR LABORAL Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	
		GRUPO DE NOMINA Y PRESTACIONES SOCIALES	

Fuente: Elaboración propia con base en la respuesta emitida por la Subdirección de Talento Humano (3-2026-036391) y el reporte de estructura organizacional SIGEP II (usuario Oficina de Control Interno) del 03 de julio 2026

Recomendación(es) Específica(s):

1. Revisar desde el rol administrador la estructura organizacional vigente y realizar las actualizaciones en el SIGEP II, de acuerdo con los actos administrativos que la conforman y de ser necesario solicitar los ajustes que correspondan directamente al Departamento Administrativo de Función Pública.
2. Establecer controles que permitan asegurar que la información contenida en dicho sistema cumpla con las características de oportunidad, veracidad y confiabilidad.

Notas finales:

- La naturaleza de la labor de auditoría interna ejecutada por la Oficina de Control Interno, al estar supeditada al cumplimiento del Programa Anual de Auditoría, se encuentra limitada por restricciones de tiempo y alcance, razón por la que procedimientos más detallados podrían develar asuntos no abordados en la ejecución de esta actividad.
- La evidencia recopilada para propósitos de la evaluación efectuada versa en información suministrada por (dependencias proveedoras de información durante la auditoría interna), a través de solicitudes y consultas realizadas por la Oficina de Control Interno. Nuestro alcance no pretende corroborar la precisión de la información y su origen.
- Es necesario precisar que, las “Recomendaciones” propuestas en ningún caso son de obligatoria ejecución por parte de la Entidad, más se incentiva su consideración para los planes de mejoramiento a que haya lugar.



- La respuesta ante las situaciones observadas por la Oficina de Control Interno es discrecional de la Administración de la Entidad.

ORIGINAL FIRMADO

JULIE ANDREA SOTO LAVERDE

JEFA OFICINA DE CONTROL INTERNO

Elaboró: Yazmín Alexandra Beltrán Rodríguez – Profesional Especializado Oficina de Control Interno