

	INFORME FINAL	CÓDIGO: F-OCI-EVA-006
		VERSIÓN: 2
		Página 1 de 8

Seguimiento al cumplimiento de lineamientos de Talento Humano según Circular Externa No. 0010 del 2020, Directiva 015 del 2022, Ley de Cuotas y Circular Externa 100-009-2024

Fecha del Informe: 29-10-2025
Nombre Auditor(es): Adriana María Martínez
No. Informe: OCI-34-2025

1. OBJETIVO Y ALCANCE.

Objetivo: Verificar el cumplimiento frente a lo dispuesto en la Circular Externa No. 0010 del 24 de agosto del 2020 de la CNSC, la Directiva No. 015 del 30 de agosto del 2022 de la PGN, la Ley de Cuotas ley 581 del 2000, y la Circular Externa 100-009-2024 del 05/09/2024.

Alcance: El seguimiento tuvo lugar en octubre de 2025 y se realizó al Grupo de Trabajo de Talento Humano, tomando como periodo de análisis desde el 30 de septiembre de 2024 hasta el 30 de septiembre de 2025.

2. CRITERIOS DEL SEGUIMIENTO

- Circular 0010 de 2020 proferida por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Directiva 015 de 2022 Obligaciones Relacionadas con el Fortalecimiento de la Meritocracia, del Empleo y de la Función Pública en el Estado Colombiano.
- Ley de Cuotas ley 581 del 2000 en el SGC.
- Circular Externa 100-009-2024 del 05/09/2024.

3. ANÁLISIS

3.1 Metodología aplicada

La metodología que se aplicó en el desarrollo de la evaluación del cumplimiento de lineamientos de Talento Humano según Circular Externa No. 0010 del 2020 fue la siguiente:

- Se comunicó el Plan de Auditoría al Grupo de Trabajo de talento Humano mediante memorando de radicado 2025-130-005156-3 del 29 de septiembre de 2025.
- Se solicitó a la Coordinadora GT Talento Humano: el seguimiento y las evidencias con relación al cumplimiento de lineamientos de la Circular Externa No. 0010 del 2020, tomando como periodo de análisis desde el 30 de septiembre de 2024 hasta el 30 de septiembre de 2025.
- Se verificaron las evidencias entregadas, y mediante correo electrónico se solicitaron aclaraciones frente a la remisión de información.
- Se realizó una reunión con el GT Talento Humano, el 17 de octubre del 2025, para verificar el cumplimiento de los lineamientos de la Circular Externa No. 0010 del 2020.

Es de resaltar, que el informe preliminar fue presentado para comentarios mediante radicado 2025-130-005766-3 del 22/10/2025, y con base en la respuesta enviada por el GT de Talento Humano

	INFORME FINAL	CÓDIGO: F-OCI-EVA-006
		VERSIÓN: 2
		Página 2 de 8

mediante radicado 2025-250-005937-3 del 28/10/2025, los comentarios fueron incluidos en lo pertinente en este informe.

3.2 Circular Externa No. 0010 del 24 de agosto del 2020 de la CNSC. Procesos de Selección de Personal.

Convocatoria Nación 6:

En entrevista con el proceso de Talento Humano se indicó que:

- El SGC se encuentra a la espera de la expedición y comunicación de las listas de elegibles originadas en el proceso de selección Nación 6, donde se realizó la convocatoria para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa (en las modalidades de Ascenso y Abierto) de la planta de personal del Servicio Geológico Colombiano (acuerdo No. 092 del 22 de noviembre del 2023 emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC).
- La entidad se ha preparado para cuando reciban las listas de elegibles de la siguiente manera:
 - Se está culminando con el proceso contractual para la contratación del proveedor que realizará los exámenes médicos de ingreso.
 - Se están gestionando los recursos necesarios (operativos y humanos) para la conformación de las historias laborales.
 - Se remitieron los formatos de acuerdos de confidencialidad a la CNSC de cada uno de los comisionados que integran la Comisión de Personal. (Proceso de exclusión).
 - Al interior del GT Talento Humano se ha adelantado la gestión de las siguientes tareas:
 - a) Elaboración, revisión y aprobación de los modelos de acto administrativo de nombramiento y terminación de encargo, según el caso.
 - b) Creación de carpeta compartida para la disposición de los soportes e insumos para llevar a cabo el proceso de exclusión de las listas de elegibles (artículo 14 decreto 760 de 2005).
 - c) Elaboración, revisión y aprobación del proyecto de comunicación del acto administrativo de nombramiento.
 - d) Acopio de las fichas de manual de funciones por OPEC ofertada en la convocatoria Nación 6. Verificación del funcionamiento del SIMO.
 - e) Actualización del documento denominado "lista de chequeo de documentos para la toma de posesión".
 - f) Gestión de los contratos de prestación de servicios de los contratistas que apoyarán los procesos de: verificación de cumplimiento de requisitos previo a la posesión, alistamiento de actos administrativos, coordinación de las posesiones, remisión a exámenes médicos de ingreso, conformación de historias laborales, elaboración de novedades de nómina, afiliaciones al sistema integral de seguridad social (ARL, AFP, EPS), afiliaciones fondo nacional del ahorro y caja de compensación.
 - g) Alistamiento para concertación de compromisos Evaluación de Desempeño Laboral - EDL, verificación de roles y perfiles en la plataforma para proceder a la creación conforme los elegibles nombrados.
 - h) Preparación de actividad de inducción.

	INFORME FINAL	CÓDIGO: F-OCI-EVA-006
		VERSIÓN: 2
		Página 3 de 8

- i) Remisión de solicitudes a los diferentes grupos de trabajo para que conforme sus competencias se realice la capacitación para el manejo de las diferentes herramientas: Argo, Websafi, inventarios, entre otros.
- j) Elaboración de una matriz de registro, para contabilizar los términos en los cuales se llevarán a cabo las siguientes acciones: Comunicación del nombramiento, aceptación del nombramiento, término para la posesión, prórroga para tomar posesión de haber lugar a ello y solicitud de las carpetas para la elaboración de las historias laborales.

Reportes de vacantes:

El proceso de Talento Humano indicó que, remitió la certificación de 15 cargos vacantes durante el periodo del 30 de septiembre de 2024 al 30 de septiembre de 2025, a la Comisión Nacional del Servicio Civil, que no hacen parte de la convocatoria Nación 6.

Existencia de vacantes de carrera administrativa:

Con relación a la existencia de vacantes de carrera administrativa que puedan ser sometidas a concurso, el proceso de Talento Humano remitió a la Oficina de Control Interno, el consolidado de 40 cargos con vacancia definitiva que no fueron reportados en la convocatoria Nación 6 y que actualmente son susceptibles de ser sometidos a concurso con su respectivo código de registro de la OPEC, en el periodo de 30 de septiembre de 2024 al 30 de septiembre 2025 los cuales se encuentran reportados como vacantes para el aplicativo SIMO.

Nombramientos en periodo de prueba

Durante el periodo del 30 de septiembre del 2024 al 30 de septiembre del 2025, fueron nombrados en periodo de prueba un total de 2 personas, para las cuales se utilizó las listas de elegibles de la convocatoria Nación 3, de las cuales uno ya lo superó y el otro está en proceso; éste último fue autorizado para ser provisto mediante uso de lista de elegibles, por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del oficio No. 2025RE147987 del 16/07/2025 (Profesional especializado 2028 grado 16- ID 100 OPEC 147368 posición 2, quien solicitó prórroga de posesión para el 19/12/2025).

3.3 Procesos de Evaluación de Desempeño Laboral

La Oficina de Control Interno evidenció que:

- Se tiene definido el procedimiento *PR-GTH-DES-001 "Evaluación del Desempeño"* versión 9 del 19 de julio de 2022 donde se definen los lineamientos relacionados con el tema.
- La Secretaría General emitió las siguientes circulares para evaluados, evaluadores y miembros de las comisiones evaluadoras (las cuales fueron compartidas por el correo electrónico institucional), con el objeto de recordar las actividades relacionadas con la evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa de cada dependencia de la entidad y sus correspondientes plazos:

	INFORME FINAL	CÓDIGO: F-OCI-EVA-006
		VERSIÓN: 2
		Página 4 de 8

- Circular 002 del 17 de enero de 2025 con asunto “Evaluación de desempeño parcial segundo semestre 2024, calificación definitiva 2024-2025 y concertación de compromisos 2025-2026”.
- Circular 021 del 17 de julio de 2025 con asunto “Lineamientos para la evaluación de desempeño parcial primer semestre 2025”
- Se han realizado las evaluaciones del desempeño laboral a la planta de personal, especificadas en el Acuerdo 6176 de 2018, lo que fue verificado mediante la matriz de seguimiento de evaluación del desempeño laboral realizada por el Grupo de Talento Humano, así:
 - Para el periodo 2024-2025 se indicaron 233 evaluaciones de desempeño.
 - Con respecto a la evaluación del primer semestre del 2025 (periodo de febrero a julio de 2025), se realizaron 202 evaluaciones de desempeño, distribuidas así: 146 de evaluación del 1° semestre (72,27%) y 54 de evaluación parcial eventual (27,72%).
- Del total de las calificaciones definitivas realizadas para el periodo 2024-2025, tres (3) evaluados presentaron recursos de reposición frente a las evaluaciones de desempeño, en las que se identificó la respuesta y el soporte de gestión del recurso en la plataforma EDL para cada una de ellas; uno de los evaluados presentó recurso de reposición a través de la plataforma EDL el 17/02/2025 y mediante correo electrónico del 8/08/2025, para el cual, el Grupo de Trabajo de Talento Humano dio respuesta el 25/08/2025.

3.4 Procesos de Provisión Transitoria

La Oficina de Control Interno evidenció que el proceso de Talento Humano tiene implementado el procedimiento interno “PR-GTH-ICA-001 Vinculación de personal mediante encargo y provisionalidad” Versión 11 del 18/06/2024; en el periodo del 30 de septiembre de 2024 al 30 de septiembre del 2025, se efectuaron 52 encargos de servidores de carrera, los cuales contaron con el correspondiente acto administrativo de nombramiento, la publicación a través de correo electrónico institucional y el acta de posesión según lo definido en el procedimiento establecido, para la provisión de la vacante correspondiente al cargo y con el perfil requerido en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.

En el periodo evaluado, el proceso de Talento Humano indicó que no se han transformado empleos de carrera administrativa en empleos de libre nombramiento y remoción.

3.5 Solicitudes de Inscripción, Actualización y Cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa presentados ante la CNSC

El Grupo de Talento Humano informó que la totalidad de los funcionarios vinculados de la planta de personal de carrera administrativa se encuentran inscritos y actualizados en el registro público de carrera administrativa de la CNSC, pues se han enviado los expedientes de acuerdo con los requisitos establecidos por la circular externa No. 011 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil; está en trámite por parte de la CNSC:

	INFORME FINAL	CÓDIGO: F-OCI-EVA-006
		VERSIÓN: 2
		Página 5 de 8

- La actualización de la información de dos funcionarios quienes están en comisión por cargos de libre nombramiento y remoción (radicados No. 2025RE209103 y 2025RE209114).
- Cuatro cancelaciones del Registro de Público de carrera administrativa correspondientes a exfuncionarios (radicados 2025RE213769, 2025RE213761, 2025RE213778 y 2025RE213774).

3.6 Conformación de la Comisión de Personal.

La Oficina de Control Interno evidenció la conformación de la Comisión de Personal del Servicio Geológico Colombiano para el periodo 2024 – 2026, a través de la Resolución 0156 de 2024 del 22/02/2024. Fue realizada una modificación de los dos (2) representantes de la administración del SGC designados por el director general con sus respectivos suplentes, para el período 2024-2026 mediante la Resolución 0394 del 25/04/2024.

3.7 Actualización de Manual de Funciones y Plan Estratégico de Talento

El proceso de Talento Humano indicó a la Oficina de Control Interno que en el periodo 30 de septiembre de 2024 al 30 de septiembre de 2025 no se profirieron actos administrativos para la actualización del manual de funciones, en cumplimiento de las restricciones impuestas por las Circulares Externas No. 100-006-2023 del 29 de septiembre de 2023 emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, y No. 2023RS143518 del 27 de octubre de 2023 emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, pues debe superarse el periodo de prueba de los servidores públicos que sean nombrados como resultado del Proceso de Selección Nación 6.

El Plan Estratégico del Talento Humano de la vigencia 2025 fue definido por el Grupo de Talento Humano, y está integrado dentro del Plan de Acción Institucional, del cual hacen parte los siguientes planes:

- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan de Incentivos Institucionales tiene definidas acciones/producto
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan Anual de Vacantes
- Plan Institucional de Capacitación

Cada uno de ellos cuentan con sus respectivas acciones/productos, indicadores, metas trimestrales y estado de cumplimiento, los cuales fueron validados en el informe de auditoría No. 24 del 29 de agosto de 2025, en la cual, la Oficina de Control Interno informó el seguimiento de cada una de las acciones del Grupo de Trabajo de Talento Humano.

3.8 Obligaciones de los servidores respecto a la actualización del SIGEP y declaración de bienes y rentas

Estas obligaciones fueron validadas en el informe de auditoría No. 31 del 30 de septiembre de 2025, en el cual, la Oficina de Control Interno informó que revisada y evaluada la información registrada y

	INFORME FINAL	CÓDIGO: F-OCI-EVA-006
		VERSIÓN: 2
		Página 6 de 8

disponible en el SIGEP II y en aplicativo de Integridad Pública para el periodo del 1 de enero al 31 de agosto de 2025, se determinó que fueron realizadas las acciones de registro de la información en el sistema SIGEP II y Ley 2013 de 2019, por parte de la mayoría de los colaboradores de la institución, con tipo de vinculación Servidor Público o Contrato.

3.9 Plan Anual de Vacantes

El Plan Anual de Vacantes de la vigencia 2025 fue definido por el Grupo de Talento Humano el cual está integrado dentro del Plan de Acción Institucional, donde se tiene definida la acción/producto “Planta Provista” con el indicador: “Nombramientos realizados /total de vacantes de la planta de personal del SGC” y metas trimestrales cada una del 80%. Con corte a 31 de junio de 2025 se observó el reporte de provisión de la planta del 81% (268 cargos provistos de 329 de la planta), lo cual significa que se está cumpliendo con lo programado.

3.10 Ley de Cuotas ley 581 del 2000 en el SGC.

Con respecto a la Ley de Cuotas - Ley 581 del 2000, en la que se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, se identificó que la entidad efectuó el reporte correspondiente al Departamento Administrativo de la Función Pública el 19 de septiembre de 2025.

Con base en la evidencia verificada, se determinó que la entidad cumple con los lineamientos para la adecuada y efectiva participación de la mujer, pues, uno de los dos cargos de máximo nivel decisorio, está ocupado por una mujer (Secretaria General 50%); y con respecto a los otros niveles decisorios, de ocho cargos existen cinco (62,5%) ocupados por mujeres.

4. RECOMENDACIONES

De acuerdo con el seguimiento realizado se presenta la siguiente recomendación al Grupo de Talento Humano, efectuar seguimiento para asegurar que los evaluadores del desempeño del SGC revisen y den respuesta a los evaluados que soliciten recursos de reposición de sus calificaciones, definiendo un plazo a nivel institucional para la respuesta de dichos recursos.

Es de resaltar, que, con respecto de lo recomendado por parte de la Oficina de Control Interno, en el informe preliminar, el Grupo de Talento Humano mediante radicado 2025-250-005937-3 del 28/10/2025, indicó lo siguiente teniendo en cuenta la normatividad vigente (artículo 17 del Acuerdo No. 20181000006176 de 2018, Artículo 35 del Decreto Ley 760 de 2005, artículo 74 de la ley 1437 de 2011, Código Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo) y el procedimiento interno de Evaluación del Desempeño Laboral (PR-GTH-DES-001):

- “... considerando lo establecido por el artículo 35 del el Decreto Ley 760 de 2005 y 74 de la Ley 1437 de 2011, los recursos, bien sea de reposición o de reposición y en subsidio apelación, son presentados directamente ante evaluador, y su interposición y trámite y resolución no siempre es

	INFORME FINAL	CÓDIGO: F-OCI-EVA-006
		VERSIÓN: 2
		Página 7 de 8

puesta en conocimiento del Grupo de Talento Humano de manera oportuna, lo cual dificulta en gran medida el proceso de seguimiento por parte de esta dependencia”.

- *“... aun cuando el Grupo de Talento Humano es responsable de brindar acompañamiento durante el proceso de evaluación y de incorporar la documentación asociada a dicho trámite a la historia laboral de los funcionarios, la labor correspondiente al trámite y resolución de los recursos interpuestos antes las evaluaciones de desempeño definitivas recae exclusivamente sobre funcionario competente para evaluar o su superior jerárquico, según sea el caso. No obstante, el Grupo de Talento Humano recordará a evaluados y evaluadores acerca de la necesidad de comunicar a esta dependencia ante interposición de recursos en contra de las evaluaciones definitivas”. (Subrayado fuera de texto).*

5. CONCLUSIONES.

Revisado y evaluado el seguimiento frente a lo dispuesto en la Circular Externa No. 0010 del 24 de agosto del 2020 de la CNSC, la Directiva No. 015 del 30 de agosto del 2022 de la PGN, la Ley de Cuotas ley 581 del 2000, y la Circular Externa 100-009-2024 del 05/09/2024, se estableció lo siguiente:

- La entidad adelantó actividades para dar cumplimiento a las directrices frente a los procesos de selección para las vacantes existentes a través de la CNSC y así realizar el proceso de posesión de manera efectiva y ágil.
- El SGC ha cumplido con la ejecución de las evaluaciones de desempeño millo laboral tanto al cierre de la vigencia 2024, como lo correspondiente para el primer semestre del 2025; desde la Secretaria General, se han enviado los correspondientes recordatorios mediante circulares a evaluados y evaluadores.
- Las novedades de inscripción, actualización y cancelación de registro público de carrera administrativa se han efectuado ante la CNSC para el total de funcionarios de planta con derechos de carrera.
- El Manual de Funciones de Competencias Laborales no fue actualizado dentro del periodo evaluado en este seguimiento, teniendo en cuenta las restricciones impuestas por las Circulares Externas No. 100-006-2023 del 29 de septiembre de 2023 emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, y No. 2023RS143518 del 27 de octubre de 2023 emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- El Servicio Geológico Colombiano cuenta con una Comisión de Personal vigente para el periodo 2024 – 2026, conformada por la Resolución 0156 de 2024 del 22/02/2024 y modificada por la Resolución 0394 del 25/04/2024.
- El procedimiento interno “PR-GTH-ICA-001 Vinculación de personal mediante encargo y provisionalidad Versión 11 del 18/06/2024”, contiene los lineamientos para la provisión de empleos vacantes de manera temporal o definitiva mediante la modalidad de encargo en cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto 1083 de 2015. En el periodo 30 de septiembre de 2024 a 30 de septiembre de 2025 se efectuaron 52 encargos los cuales contaron con el respectivo acto administrativo de nombramiento.

	INFORME FINAL	CÓDIGO: F-OCI-EVA-006
		VERSIÓN: 2
		Página 8 de 8

- Con respecto a la Ley de Cuotas 581 del 2000 la entidad cumple con la adecuada y efectiva participación de la mujer de forma equitativa y participativa en las gestiones propias del Servicio Geológico Colombiano en el máximo nivel decisorio.

Elaboró: Adriana María Martínez – Auditor Oficina de Control Interno

Revisó y aprobó: Erika Huari – Jefe Oficina de Control Interno