# INFORME DE AUDITORÍA INTERNA BASADA EN RIESGOS
# NIVEL CENTRAL
## OFICINA DE CONTROL INTERNO

| | | |
|---|---|---|
| **PROCESO:**<br>Gestión Integral de Talento Humano | | **SUBPROCESO**<br>Bienestar y Capacitación - Comité de Convivencia Laboral |
| **TIPO DE PROCESO**<br><br>**MISIONAL _____ APOYO __X__ ESTRATÉGICO _____ EVALUACIÓN Y CONTROL _____** | | |
| **ÁREA AUDITADA**<br>Comité de Convivencia Laboral | | |
| **UNIDAD AUDITABLE**<br>Comité de Convivencia Laboral – Manejo del Acoso laboral | | |
| **TIPO DE AUDITORÍA:**<br>**Auditoría Interna __X__ Auditoría de Cumplimiento ___ Auditoría de seguimiento ____**<br>**Auditorías específicas: ____ Auditorías de sistemas o de TIC: ____¿Cuál? _____** | | |
| **LUGAR DE DESARROLLO DE LA AUDITORÍA**<br><br>**Oficinas Nacionales __X__ Gerencia Seccional ____ Oficina Local ____ PAPF ____ Otro ____ ¿Cuál?_____** | | |
| **FORMA DE DESARROLLO DE LA AUDITORÍA: Presencial ____ Remota ____ Mixta __X__** | | |
| **VIGENCIA:** 2025 | | |
| **FECHA DE INICIO:**<br>19/05/2025 | | **FECHA DE FINALIZACIÓN:**<br>18/07/2025 |
| **TIPO DE INFORME:** | Preliminar __ Definitivo: ____**X** _ | **Fecha**: 27/08/2025 |

### 1. OBJETIVO

Verificar el cumplimiento de los lineamientos de la normatividad aplicable en lo relacionado con las fases de la prevención, atención, y sanción del acoso laboral en las Entidades Públicas de acuerdo con la circular conjunta 100-004-2024 del Ministerio del Trabajo y Función Pública conforme a la Ley 1010 del 2006; por parte del Comité de Convivencia Laboral del instituto Colombiano Agropecuario.

### 2. ALCANCE

La auditoría se realizó al proceso de gestión integral del talento humano en lo referente a las fases de prevención, atención y sanción establecidas en la normatividad aplicable, además incluyó la revisión de las funciones y conformación del Comité, liderado por el Comité de Convivencia Laboral y el Grupo de Gestión Integral del Talento Humano durante el periodo comprendido entre enero del 2024 y abril del 2025 en el Instituto Colombiano Agropecuario.

### 3. LIMITACIONES AL ALCANCE

El Comité de Convivencia Laboral restringió el acceso a la revisión de los archivos y/o expedientes relacionados con los procesos de presunto acoso laboral en la Entidad, argumentando la confidencialidad y reserva de la información contenida en dichos documentos. En consecuencia, no fue posible verificar de manera directa el contenido de estos expedientes en el marco del presente ejercicio de auditoría.

### 4. CRITERIOS NORMATIVOS

- Ley 1010 del 2006 “Por medio de las cuales se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

- Resolución 652 del 2012 “Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en Entidades Públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”
- Resolución 1356 del 2012 - Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.
- Circular 003 del 2024 PGN “Directrices para el cumplimiento de normas de rango constitucional, legal y reglamentario, referentes a la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las Entidades Públicas”.
- Circular conjunta Ministerio del trabajo y Función Pública No 100-004 del 2024 “Lineamientos para la aplicación de la Circular No.003 del 18 de julio de 2024 sobre las directrices establecidas por la Procuraduría General de la Nación para garantizar el cumplimiento de las normas constitucionales legales y reglamentarias para la prevención, atención y sanción del acoso laboral en la Entidades Públicas”.
- Resolución ICA No. 00002042 del 05/03/2025 “Por medio de la cual se conforma y designa el Comité de Convivencia Laboral para el periodo 2025 a 2027 de Instituto Colombiano Agropecuario ICA”.

## 5. DESARROLLO DE LA AUDITORÍA

### 5.1 METODOLOGÍA

**Revisión de Documentación Previa:** Se realizó una revisión preliminar a la documentación remitida por el Comité de Convivencia Laboral, en donde se analizaron las principales actividades del mismo y demás aspectos claves.

**Recolección de Información:** Se llevaron a cabo reuniones presenciales con los responsables del comité, se realizó solicitud de información a través de estas reuniones quedando como compromisos de esta, memorandos y correos electrónicos. La información entregada por el área auditada se realizó a través de carpetas compartidas de One Drive.

**Evaluación de Riesgos**: Se evaluaron los riesgos aplicables a la unidad auditable y la aplicación de los controles establecidos.

**Análisis de Datos**: Se analizaron los datos recolectados, cargados en las carpetas One Drive y la realización de análisis por medio de tablas dinámicas de los datos de los casos remitidos en Microsoft Excel. Este análisis de datos permitió también establecer la muestra.

Para el desarrollo de esta auditoria se analizó la información referente a:

- Resolución de conformación del comité de convivencia laboral 2024 -2025
- Funciones y proceso a casos radicados de acuerdo con cuadros de seguimiento 2024-2025
- Proceso borrador para atención prevención y sanción del acoso laboral
- Plan Estratégico de Talento Humano 2024 -2025
- Plan de Bienestar 2024 – 2025
- Matriz de riesgos y peligros identificado el riesgo Psicosocial 2024 -2025
- Campañas realizadas desde el Comité de Convivencia Laboral y el proceso de Gestión de Talento Humano.
- Informes trimestrales realizados por el Comité de Convivencia Laboral.

### 5.2 MUESTRA

Por medio del memorando No. 20253005317, 20253006641 junto con carpeta compartida de SharePoint “Auditoria CCL” se confirmó la recepción de ocho (8) casos del año 2024 y doce (12) casos del 2025; para un total veinte (20) casos dentro de la vigencia evaluada, los cuales pertenecen a la muestra de auditoría seleccionada:

Tabla 1 Muestra de Auditoría

| Vigencia | NO. Solicitud | Fecha radicación de la solicitud | Fecha Recibido en Comité | No de Caso/Radicado |
|---|---|---|---|---|
| 2024 | 37 | 03/01/2024 | 03/01/2024 | Caso No. 35 Copia correo |
| 2024 | 38 | 02/01/2024 | 12/01/2024 | Caso 36 Correo |
| 2024 | 39 | 09/01/2024 | 18/01/2024 | Caso 37 Correo |
| 2024 | 40 | 15/02/2024 | 15/02/2024 | Caso 38 SISAD 20243102328 |
| 2024 | 41 | 02/02/2024 | 02/02/2024 | Caso 39 |
| 2024 | 42 | 26/02/2024 | 26/02/2024 | Caso 40/RAD.20243103553 |
| 2024 | 43 | 29/02/2024 | 29/02/2024 | Caso 41 |
| 2024 | 44 | 26/02/2024 | 26/02/2024 | CASO 42 |
| 2025 | 1 | 04/03/2025 | N.R. | N.R. |
| 2025 | 2 | 05/03/2025 | 17/03/2025 | N.R. |
| 2025 | 3 | 14/03/2025 | 21/03/2025 | N.R. |
| 2025 | 4 | 07/04/2025 | 07/04/2025 | N.R. |
| 2025 | 5 | 09/04/2025 | 09/04/2025 | N.R. |
| 2025 | 6 | 11/04/2025 | 12/04/2025 | N.R. |
| 2025 | 7 | 12/04/2025 y 16/04/2025 | N.R. | N.R. |
| 2025 | 8 | 15/04/2025 | N.R. | N.R. |
| 2025 | 9 | 28/04/2025 | 15/05/2025 | N.R. |
| 2025 | 10 | 30/04/2025 | no aplica | N.R. |
| 2025 | 11 | 05/05/2025 | N.R. | N.R. |
| 2025 | N.R | 17/03/2025 | 16/04/2025 | Caso radicado SISAD No. 20251105970 |

Fuente: Elaboración OCI

### 5.3 FORTALEZAS

1. Se destaca la gestión realizada por parte el Comité de Convivencia Laboral en la formulación del borrador del procedimiento realizado para dar cumplimiento a la normatividad vigente en la atención, prevención y sanción relacionadas con acoso laboral.

2. Se destaca la existencia del instructivo *GITH-SAF-I-020 Prevención contra el acoso sexual y atención a casos de violencia basada en género y discriminación en el ámbito del trabajo* del proceso de gestión de Talento Humano como segunda línea de defensa dando cumplimiento a él lineamiento establecido en la Circular 100-004 del 2024.

3. El proceso de Gestión de talento humano demuestra compromiso al generar espacios de capacitación, se realizó tres capacitaciones relacionadas a clima organizacional, comunicación asertiva y diversidad, igualdad e inclusión; todas realizadas por el equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST.

### 5.4 RESULTADOS

**Observación 1. Incumplimiento de los términos establecidos en la circular conjunta N° 100-004-2024 *"1. Lineamientos para el proceso preventivo: Los comités de convivencia laboral deben cumplir con las funciones señaladas en la normatividad, garantizando el derecho al debido proceso y los principios de celeridad, eficacia, imparcialidad y confidencialidad, en los siguientes términos: …",* debido a que se evidenció que para los 11 casos analizados de la vigencia 2025 no se cumplieron los tiempos establecidos para cada etapa del proceso preventivo descrito en la circular conjunta.**

**Responsable: Comité de Convivencia Laboral.**

**Recomendación:**

- Realizar capacitaciones periódicas a los miembros del Comité sobre los lineamientos de la circular.
- Diseñar una base de datos detallada que incluya cada etapa del proceso preventivo (recepción, análisis, escucha, seguimiento) y que permita el seguimiento de plazos.
- Designación de un responsable de trazabilidad y control de términos encargado de verificar el cumplimiento de los plazos normativos, quien deberá llevar registro del inicio y cierre de cada etapa, así como reportar periódicamente al Comité los casos que presenten riesgos de incumplimiento.
- Establecer un plan de verificación interna al menos semestral, para revisar el cumplimiento de los tiempos y la adecuada ejecución de las etapas del proceso preventivo, con el fin de identificar cuellos de botella y formular acciones de mejora continua.



**Observación 2. Incumplimiento de los establecido en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo Decreto 1072 del 2015 CAPITULO 7 EQUIDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO, ARTÍCULO 2.2.6.7.3. Acciones. *"Incluir dentro de la categoría de riesgo profesional el daño generado por hechos de acoso sexual y otras formas de violencia en contra de las mujeres en el ámbito laboral",* toda vez que no se evidencia dentro de la MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y VALORACIÓN DE RIESGOS, factores de riesgos asociados al acoso sexual.**

**Responsable: Grupo de Gestión del Talento humano.**

**Recomendación:**

- Actualización de la Matriz de Identificación de Peligros.
- Realizar talleres periódicos sobre violencia de género, acoso sexual y derechos laborales.

**Observación 3: Debilidad en la definición de un plan de acción formal y documentado por el Comité de convivencia laboral y articulación con áreas involucradas.**

**Debilidad en la definición de un plan de acción formal y documentado para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas tomadas desde el marco del Comité de Convivencia Laboral y en la articulación de las actividades planificadas por el proceso de Gestión de Talento Humano. De acuerdo con el numeral 2 de la Circular Conjunta 100-004 del 2024, establece elaborar un plan de acción para promover la salud mental, bienestar, calidad de vida y entorno laboral libre de violencias y acoso laboral. Se evidencio una ausencia del plan de acción para la vigencia 2024 y 2025 por el Comité de Convivencia Laboral, presentando una desarticulación con las actividades y planes realizados por el proceso de Gestión de Talento Humano. Lo que contrae carencia en las medidas preventivas y correctivas para reducir el acoso laboral, falta de seguimiento por indicadores y un posible aumento de casos afectando la productividad.**

**Responsable:** Comité de Convivencia Laboral

**Recomendación:**

- Articulación de las actividades planificadas para la prevención, atención y sanción del acoso laboral del Comité de Convivencia Laboral respecto a las acciones ya programadas dentro de los planes de bienestar, capacitación, seguridad y salud en el trabajo y/o planes estratégicos del proceso de talento humano.
- Definir un plan incluyendo cronograma de actividades, responsables, recursos asignados, indicadores de cumplimiento, monitores con enfoque de género, promoviendo medidas preventivas y correctivas para reducir el acoso laboral.

**Observación 4: Deficiencias en el seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja.**

**Se evidenció que el Comité de Convivencia Laboral no realiza un seguimiento sistemático, verificable, ni documentado a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en los casos preventivos de las vigencias auditadas, incumpliendo con una de sus funciones esenciales establecidas en la normatividad vigente y en la Circular Conjunta N.º 100-004-2024.**

**Esta omisión representa un riesgo para la eficacia del proceso preventivo, la sostenibilidad de los acuerdos logrados y la construcción de un entorno laboral sano, además de limitar la capacidad del Comité para intervenir de manera oportuna ante posibles incumplimientos o reincidencias.**

**Área responsable:** Comité de Convivencia Laboral.

**Recomendaciones:**

- Establecer un cronograma de verificación posterior a cada acuerdo; para cada caso cerrado con compromisos, el Comité puedes programar fechas específicas para el seguimiento, contemplando visitas, entrevistas o revisión de evidencias, según la naturaleza de los compromisos adquiridos.
- Incluir el seguimiento como etapa obligatoria dentro del proceso preventivo interno del Comité debe ajustarse para que ninguna actuación preventiva se considere cerrada hasta tanto no se haya verificado y documentado el cumplimiento de los compromisos pactados entre las partes.
- Se sugiere incluir dentro del plan de formación del Comité sesiones enfocadas en herramientas prácticas para el seguimiento a compromisos, manejo de la comunicación y resolución alternativa de conflictos.

**Observación 5: Falta de implementación de espacios de diálogo entre las partes involucradas**

**Se evidenció que el Comité de Convivencia Laboral no está cumpliendo de manera sistemática con la función de adelantar reuniones orientadas a generar espacios de diálogo directo entre las partes involucradas en las controversias, como lo establece la normatividad vigente, Ley 1010 del 2006 y la Circular Conjunta N.º 100-004-2024.**

**Según lo manifestado por los miembros del Comité, la falta de tiempo y carga de trabajo impide la realización de estas reuniones, lo cual limita la posibilidad de construir acuerdos mutuos, impide el abordaje integral del conflicto y debilita el impacto del proceso preventivo.**

**Área responsable: Comité de Convivencia Laboral.**

**Recomendaciones:**

- Agendar con anticipación y reservar espacios institucionales para reuniones estableciendo una agenda mensual o bimensual con fechas fijas destinadas exclusivamente para sesiones de diálogo, permitiendo así una mejor organización del tiempo y la anticipación por parte de las partes convocadas.
- Elaborar actas breves de reunión con compromisos alcanzados quedando registrada mediante un acta corta, firmada por las partes y el Comité, que contenga los temas tratados, los compromisos adquiridos y las fechas de seguimiento, fortaleciendo la trazabilidad y responsabilidad compartida.
- Implementar modalidades mixtas (presenciales y virtuales) para facilitar la realización de las reuniones sin afectar la disponibilidad de las partes, se recomienda permitir la utilización de medios virtuales, siempre que se garantice la confidencialidad, la imparcialidad y la calidad del encuentro.

- Establecer criterios de priorización para casos de alta conflictividad; En casos en que por limitaciones de tiempo no sea posible atender todas las quejas simultáneamente, se debe contar con un criterio técnico que permita priorizar los casos que requieran con mayor urgencia una intervención a través del diálogo, mismo que establece la ley Ley 1010 del 2006 en su artículo 2º.



**Observación 6: Ausencia de presentación efectiva de recomendaciones y del informe anual de gestión a la alta dirección.**

**Si bien se evidenció la elaboración de informes trimestrales por parte del Comité de Convivencia Laboral durante la vigencia auditada, no se verificó la presentación de recomendaciones para el fortalecimiento de las medidas preventivas y correctivas frente al acoso laboral. Así mismo, no se presentó el informe anual de gestión del Comité, ni se reportaron los resultados a los organismos de control correspondientes.**

**Este incumplimiento limita la capacidad de la alta dirección para tomar decisiones informadas en materia de convivencia laboral, debilita el rol asesor y técnico del Comité, y representa un riesgo institucional frente a los principios de transparencia, legalidad y mejora continua establecidos en el marco normativo vigente, particularmente en la Circular Conjunta N.º 100-004-2024 y la Resolución 652 de 2012 en su artículo 6, numeral 8.**

**Área responsable: Comité de Convivencia Laboral.**

**Recomendaciones:**

- Establecer un procedimiento formal para la entrega y sustentación oficial de informes, por escrito y con acuse de recibo, de los informes trimestrales y del informe anual del Comité a la alta dirección, con espacio para su sustentación y retroalimentación.
- Programar una sesión anual de presentación de resultados a la alta dirección al cierre de cada vigencia, con el fin de presentar el informe anual de gestión, evidenciar resultados, dificultades y propuestas de mejora, promoviendo así una gestión alineada con las políticas institucionales.
- Asignar responsables y cronogramas claros para la elaboración, redacción, consolidación y presentación de informes, con fechas límite predefinidas y aprobadas al inicio de cada vigencia, para asegurar su cumplimiento y calidad.

## 6. RIESGOS DE LA UNIDAD AUDITABLE:

**Observación 7: Ausencia de identificación de riesgos relacionados con el manejo del acoso laboral, durante la revisión de la matriz de riesgos del Instituto, se evidenció que no se han identificado ni valorado riesgos asociados al manejo del acoso laboral, a pesar de que este tipo de situaciones puede afectar directamente el cumplimiento de los objetivos institucionales, la integridad del equipo humano y la reputación de la entidad. Esta omisión contraviene los lineamientos establecidos en la Guía para la Administración de Riesgos (DIR-OAP-G-007 V.6), la cual señala que la gestión del riesgo debe considerar todos los factores que puedan impactar negativamente los procesos, incluyendo aquellos relacionados con el comportamiento humano y la cultura organizacional (principio g, página 13). Asimismo, se establece que los líderes de proceso, como primera línea de defensa, deben identificar, analizar y valorar los riesgos que puedan afectar el cumplimiento de sus objetivos (sección 9.2).**

**Responsable: Comité de Convivencia Laboral – Grupo de Gestión del Talento Humano.**

**Recomendaciones:**

- Tener en cuenta lo establecido en la GUÍA PARA LA ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS DIR-OAP-G-007 Versión 6 y la Guía para la Administración del Riesgo y el diseño de controles en entidades públicas, Versión 6 del Departamento Administrativo de la Función Pública, para identificar y documentar adecuadamente los riesgos asociados al proceso, al igual que diseñar de manera pertinente los controles y sus evidencias de aplicación, para garantizar la gestión del riesgo en la realización de las actividades del proceso.

**6.1 RIESGOS DEL MAPA DE RIESGOS INSTITUCIONAL ACTUAL.**



En el desarrollo de la auditoria se llevaron a cabo validaciones y revisiones a la gestión del riesgo realizada por el proceso en la gerencia seccional, verificando aplicación de controles con sus respectivas evidencias. Los riesgos asociados a la unidad auditable son los siguientes:

Tabla 2 Riesgos asociados a la Unidad auditable

| Nombre del Riesgo | Objetivo Estratégico | Zona Inherente | Causa | Controles Existentes |
|---|---|---|---|---|
| SGC Posibilidad de afectación reputacional y/o económica por implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo fuera de la normatividad vigente. | Desarrollar el Talento Humano.<br><br>Desarrollar la Unidad de Gestión del Conocimiento. | ZONA RIESGO EXTREMA | *Falta de personal con el perfil requerido.<br>*Falta de recursos económicos para la implementación del sistema.<br>*Falta de adecuación de la infraestructura.<br>*No contar con los elementos, equipos y herramientas de seguridad.<br>*Falta de identificación y seguimiento de las necesidades del sistema de gestión de Seguridad y Salud. | 1. El profesional líder del SGSST realiza la autoevaluación del cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo utilizando una herramienta estandarizada suministrada por la Aseguradora de Riesgos Laborales |

Fuente: Mapa de riesgos ICA

De esta revisión y validación se identificó que para el riesgo aplicable a la unidad auditable revisada, se cumple con la aplicación del control definido, ya que en la ejecución de la auditoria se evidenció el reporte de la autoevaluación del cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2024, sin embargo, el control es insuficiente para evitar la materialización del riego, por lo que se debe realizar un análisis que permita identificar riesgos asociados al manejo del acoso laboral en el instituto y definir los controles adecuados para los mismos.

**6.2 MATERIALIZACIÓN DEL RIESGO.**
No hay materialización de los riesgos identificados, de acuerdo con la revisión de las evidencias de los controles establecidos para los riesgos relacionados en la matriz de riesgos.

**6.3. RIESGO(S) IDENTIFICADO(S) POR LA OFICINA DE CONTROL INTERNO QUE NO SE ENCUENTRA(N) EN EL MAPA DE RIESGOS INSTITUCIONAL.**
Durante el ejercicio de la auditoría interna basada en riesgos desarrollada por la oficina de control interno, se identificaron los siguientes riesgos asociados a la unidad auditable:



1. Posibilidad de afectación económica por sanciones económicas y/o legales por omitir la atención de casos de acoso laboral de acuerdo con la normatividad legal vigente.
2. Posible aumento de factores de riesgos psicosociales por la falta de implementación de acciones para tratar el riesgo asociado a acoso laboral debido indebida identificación de riesgos y controles.
3. Posible pérdida de reputación institucional por retrasos en la atención de denuncias relacionadas con el acoso laboral.

## 7. SEGUIMIENTO A PLANES DE MEJORAMIENTO

La unidad auditable MANEJO DEL ACOSO LABORAL no contaba con planes de mejoramiento vigentes

## 8. RECOMENDACIONES GENERALES Y CONCLUSIONES

1. Se observa dentro del Plan de Incentivos del área de Talento Humano, se ha sugerido la inclusión de temas relacionados con la capacitación en salud mental y/o acoso laboral, como parte de la estrategia de segunda línea de defensa. Sin embargo, al revisar el Plan Institucional de Capacitación para 2025, en lo correspondiente a las capacitaciones realizadas en la vigencia 2024, se constata la realización de capacitaciones sin mencionar específicamente capacitaciones en el tema de prevención, atención y sanción del acoso laboral, por lo cual se recomienda incluir específicamente temas en el marco de dicho plan. Lo anterior, como una oportunidad de mejora para dar cumplimiento a lo establecido en la Circular 100, frente a realizar un plan de acción para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

2. En la vigencia 2024 y 2025 se evidenció la ejecución de sensibilizaciones y difusión de material relacionado a líneas de atención en caso de violencia, clima organizacional, comunicación asertiva y diversidad e igualdad. Sin embargo, se recomienda como oportunidad de mejora la inclusión de socialización, difusión y capacitación de la ruta de atención, medidas preventivas, resultados y seguimiento a riesgos psicosociales identificados. Esto de acuerdo con el instructivo *GITH-SAF-I-020 prevención contra el acoso sexual y atención a casos de violencia basada en género y discriminación en el ámbito del trabajo* del proceso de Talento Humano.

3. De acuerdo con el informe de análisis y control de los riesgos psicosocial en el ICA - 2025; se estableció el análisis de condiciones intralaborales y extralaborales con un resultado total en riesgo medio; este análisis permitió establecer un diagnóstico integral del entorno laboral y condiciones psicosociales que afectan a los funcionarios de la Entidad. En el mismo, se detalla la evaluación y resultado de estos riesgos , arrojando que 241 personas se encuentran en un riesgo alto y 303 personas presentan un riesgo muy alto en condiciones intralaborales y en condiciones extralaborales 250 personas en riesgo alto y 210 personas con un riesgo muy alto; para los cuales se desarrollan diferentes estrategias expuestas en el informe para mitigar el impacto ; Sin embargo , es significativo el número de personas en estado del riesgo alto y muy alto , por lo cual se recomienda seguir implementando y fortalecer las estrategias integrales de gestión del riesgo psicosocial ya tomadas y realizar una revisión y fortalecimiento a los controles establecidos para los riesgos, con el fin de reducir de manera efectiva las fuentes estructurales generadoras del riesgo en todos los niveles de la Entidad, ya que este resultado resalta la necesidad de

mantener y fortalecer las acciones de promoción y prevención en salud psicosocial focalizadas, orientadas a mitigar los efectos del estrés laboral, mejorar el clima organizacional y fomentar entornos de trabajo saludables y seguros.

4. Los resultados obtenidos en el FURAG 2024 de la dimensión de talento humano fue de 76,5% y para la política de talento humano 78,3%, lo cual evidencia oportunidad de mejora en el fortalecimiento tanto de la política como la dimensión de Talento Humano; de acuerdo con la información remitida no se pudo validar el resultado y las respuestas dadas a las preguntas relacionadas a la ley 1010 del 2006 relacionada con las gestiones del Comité de Convivencia Laboral , por lo tanto se recomienda tener en cuenta este resultado como autodiagnóstico del estado de cumplimiento y el seguimiento dado por el jefe de talento Humano ; de acuerdo con la Circular conjunta 100-004 del 2024 .



5. El indicador relacionado en el Instructivo *GITH-SAF-I-020 prevención contra el acoso sexual y atención a casos de violencia basada en género y discriminación en el ámbito del trabajo* respecto a los casos reportados en los canales oficiales (Correo electrónico atencion.genero@ica.gov.co, atención presencial, asistencia atención verbal directa) para activación de ruta, durante el 2025 el resultado del indicador del número de casos atendidos/ total de número de casos radicados es del 100% ya que no se ha recibido ningún caso y el indicador número de actividades de formación en Violencia basada en Genero - VBGD/ Total de actividades programadas Violencia basada en Genero - VBGD el resultado es del 12,5% ya que se ejecutó la fase inicial de “Guía es para todos” de las ocho actividades programadas. Lo anterior, dando cumplimiento a la ejecución de lo programado para el 2025. Sin embargo, no se reportaron los resultados obtenidos en el 2024 de los dos indicadores por lo cual no se pudo constar su cumplimiento, así como las debilidades encontradas y mejoras implementadas a raíz de los resultados del 2024, se recomienda continuar con la aplicación de las actividades propuestas y fortalecer su difusión.

| FIRMA DE APROBACIÓN | NOMBRE Y FIRMA DEL(LOS) AUDITOR(ES) | FECHA DE APROBACIÓN |
|---|---|---|
| **Sandra Piedad Riaño Bustamante**<br>**Jefe Oficina Control Interno** | **Jessyca Pacheco**<br>**Daniel Jiménez**<br>**Karen Fuquene** | **27/08/2025** |