

INSTITUTO COLOMBIANO AGROPECUARIO - ICA OFICINA DE CONTROL INTERNO PROCEDIMIENTO EVALUACIÓN Y COMPROBAMIENTO PLAN DE MEJORAMIENTO AUDITORIA OFICINA CONTROL INTERNO																				
FECHA DE AUDITORIA	21 de enero y 18 de febrero del 2025	ÁREA DE OBSERVACIÓN	MÉTODO DE MEJORA	PROCESO / SUBPROCESO / PROCEDIMIENTO	DESCRIPCIÓN OBSERVACIÓN	DESCRIPCIÓN RECOMENDACIÓN	ÁREA RESPONSABLE	DETERMINACIÓN DE LA CAUSA	ACCION DE MEJORAMIENTO	RESPONSABLE	FECHA INICIO	FECHA TERMINACIÓN	DESCRIPCIÓN DEL AVANCE	EVIDENCIA - ÁREA ASESORIA	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO - O&D	ESTADO - O&D	DESCRIPCIÓN - O&D	ÁREA AUDITADA	VIGENCIA	
1	1	GESTIÓN INTEGRAL TALENTO HUMANO / BENEFICIOS Y CAPACITACIÓN / Comité de Convivencia Laboral / Manejo sobre riesgos			Incumplimiento de las normas establecidas en la circular conjunta N° 100-004-2024 "Iniciativas para el manejo preventivo de los riesgos de salud laboral" y la circular conjunta N° 100-004-2024 "Iniciativas para el manejo preventivo de los riesgos de salud laboral" emitida por el Comité de Convivencia Laboral y el Comité de Gestión del Talento Humano.	Realizar capacitaciones periódicas a los miembros del Comité sobre los riesgos de salud laboral.	Gruppo de Gestión del Talento Humano	Cambios en las normativas para el funcionamiento del CCL Circular N° 100-004-2024 y la Res 2462 del 01 sept 2025.	No estar actualizadas en la normativa vigente	Expedir el CCL sobre el procedimiento interno según la circular N° 100-004-2024 y de la Resolución No. 2462 del 01 sept 2025.	Comité de Convivencia Laboral	17/09/2025	30/09/2025						Gruppo de Gestión del Talento Humano y Comité de Convivencia Laboral	2025
1	2	GESTIÓN INTEGRAL TALENTO HUMANO / BENEFICIOS Y CAPACITACIÓN / Comité de Convivencia Laboral / Manejo sobre riesgos			Incumplimiento de los términos establecidos en la circular conjunta N° 100-004-2024 "Iniciativas para el manejo preventivo de los riesgos de salud laboral" emitida por el Comité de Convivencia Laboral y el Comité de Gestión del Talento Humano.	Desarrollar una base de datos detallada que incluya cada etapa del proceso preventivo de riesgos de salud laboral, sus criterios, estrategias, seguimiento y que permita el seguimiento de procesos.	Comité de Convivencia Laboral	Cambios en las normativas para el funcionamiento del CCL Circular N° 100-004-2024 y la Res 2462 del 01 sept 2025.	No estar actualizadas en la normativa vigente	Entregar: Matriz análisis de caso (jergón en one drive).	Comité de Convivencia Laboral	1/10/2025	15/10/2025						Gruppo de Gestión del Talento Humano y Comité de Convivencia Laboral	2025
1	3	GESTIÓN INTEGRAL TALENTO HUMANO / BENEFICIOS Y CAPACITACIÓN / Comité de Convivencia Laboral / Manejo sobre riesgos			Incumplimiento de los términos establecidos en la circular conjunta N° 100-004-2024 "Iniciativas para el manejo preventivo de los riesgos de salud laboral" emitida por el Comité de Convivencia Laboral y el Comité de Gestión del Talento Humano.	Entablar un plan de verificación interna mensual, para revisar el cumplimiento de los tiempos y la adecuada ejecución de las actividades preventivas.	Gruppo de Gestión del Talento Humano y Comité de Convivencia Laboral	Cambios en las normativas para el funcionamiento del CCL Circular N° 100-004-2024 y la Res 2462 del 01 sept 2025.	Padecimiento de un plan de verificación mensual de las actividades, que incluye numero de sensibilizaciones, numero de participantes y nivel de conocimiento y seguridad en el manejo preventivo de riesgos de salud laboral.	Entregar: lista de existencia de las diferentes sensibilizaciones,encuentro del diagnóstico sobre presión arterial y/o colesterol. Matriz análisis de caso (jergón en one drive) ultimado ampliación de leches y cítricos actuales y la lista de riesgos de salud laboral que se presentan en el Instituto.	Comité de Convivencia Laboral y Gruppo de Gestión del Talento Humano	14/09/2025	28/09/2025						Gruppo de Gestión del Talento Humano y Comité de Convivencia Laboral	2025
2	1	GESTIÓN INTEGRAL TALENTO HUMANO / BENEFICIOS Y CAPACITACIÓN / Comité de Convivencia Laboral / Manejo sobre riesgos			Incumplimiento de los establecimientos en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo Decreto 1072 de 2024.	Actualización de la matriz de identificación de peligros y vulnerabilidad de riesgos de salud laboral.	Gruppo de Gestión del Talento Humano	La omisión en la inclusión del acceso sexual como factor de riesgo en la Matriz de identificación de Peligros y Vulnerabilidad de Riesgos de Salud Laboral.	Incluir en la actualización de la matriz de identificación de peligros y vulnerabilidad de riesgos de diferentes centros de trabajo dentro de la categoría de riesgo profesional el acceso sexual para hechos de salud mental, sexualidad y sexualidad y sexualidad y otras formas de violencia contra las mujeres en el trabajo.	SG-A07	1/10/2025	20/10/2025						Gruppo de Gestión del Talento Humano y Comité de Convivencia Laboral	2025	
2	2	GESTIÓN INTEGRAL TALENTO HUMANO / BENEFICIOS Y CAPACITACIÓN / Comité de Convivencia Laboral / Manejo sobre riesgos			Deshacerse en la definición de un plan de acción formal y documentarla para el desempeño de las medidas preventivas y correctivas tomadas desde el nivel del Comité de Convivencia Laboral y el Comité de Gestión del Talento Humano.	Articular las actividades prioritarias para la prevención, atención y sanción de las conductas de riesgo de salud laboral.	Gruppo de Gestión del Talento Humano y Comité de Convivencia Laboral	Falta de articulación de las acciones para promover la salud mental, bienestar, calidad de vida y acceso laboral digno y seguro.	Entregar: Matriz de identificación de riesgos de salud laboral y el plan de articulación de las acciones para mejorar la salud mental, bienestar, calidad de vida y acceso laboral digno y seguro.	Comité de Convivencia Laboral y Gruppo de Gestión del Talento Humano	1/10/2025	15/10/2025						Gruppo de Gestión del Talento Humano y Comité de Convivencia Laboral	2025	
4	1	GESTIÓN INTEGRAL TALENTO HUMANO / BENEFICIOS Y CAPACITACIÓN / Comité de Convivencia Laboral / Manejo sobre riesgos			Definiciones en el seguimiento a las compromisos adquiridos por las partes involucradas en la circular conjunta N° 100-004-2024 "Iniciativas para el manejo preventivo de los riesgos de salud laboral" emitida por el Comité de Convivencia Laboral y el Comité de Gestión del Talento Humano.	Articular las actividades prioritarias para la prevención, atención y sanción de las conductas de riesgo de salud laboral.	Comité de Convivencia Laboral	Falta de articulación de las acciones para promover la salud mental, bienestar, calidad de vida y acceso laboral digno y seguro.	Entregar: Matriz de identificación de riesgos de salud laboral y el plan de articulación de las acciones para mejorar la salud mental, bienestar, calidad de vida y acceso laboral digno y seguro.	Comité de Convivencia Laboral	1/10/2025	15/10/2025						Gruppo de Gestión del Talento Humano y Comité de Convivencia Laboral	2025	
4	2	GESTIÓN INTEGRAL TALENTO HUMANO / BENEFICIOS Y CAPACITACIÓN / Comité de Convivencia Laboral / Manejo sobre riesgos			Definiciones en el seguimiento a las compromisos adquiridos por las partes involucradas en la circular conjunta N° 100-004-2024 "Iniciativas para el manejo preventivo de los riesgos de salud laboral" emitida por el Comité de Convivencia Laboral y el Comité de Gestión del Talento Humano.	Establecer un cronograma de verificación preventiva o a cada acuerdo, para cada caso dentro con compromisos, y el Comité puede programar fechas específicas para la realización de las verificaciones preventivas, estableciendo la fecha de inicio y finalización de las mismas, y documentar la documentación de las fechas establecidas en la circular conjunta N° 100-004-2024.	Comité de Convivencia Laboral	La diferencia en el seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en las que tiene origen en la ausencia de un procedimiento formalizado y estandarizado dentro de Sistema de Gestión de Convivencia Laboral.	Incluir en la matriz de análisis de casos, una columna de evidencias de seguimiento según el historial de los compromisos adquiridos.	Entregar: Matriz análisis de caso (jergón en one drive), columna plan de mejora (indicadora), y otra columna de seguimiento (final).	Comité de Convivencia Laboral	1/10/2025	15/10/2025						Gruppo de Gestión del Talento Humano y Comité de Convivencia Laboral	2025
5	1	GESTIÓN INTEGRAL TALENTO HUMANO / BENEFICIOS Y CAPACITACIÓN / Comité de Convivencia Laboral / Manejo sobre riesgos			Falta de implementación de acciones de diálogo entre las partes involucradas en el acuerdo de convivencia laboral.	Entregar un cronograma de verificación preventiva o a cada acuerdo, para cada caso dentro con compromisos, y el Comité puede programar fechas específicas para la realización de las verificaciones preventivas, estableciendo la fecha de inicio y finalización de las mismas, y documentar la documentación de las fechas establecidas en la circular conjunta N° 100-004-2024.	Comité de Convivencia Laboral	La diferencia en el seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en las que tiene origen en la ausencia de un procedimiento formalizado y estandarizado dentro de Sistema de Gestión de Convivencia Laboral.	Entregar: Matriz análisis de caso (jergón en one drive), columna plan de mejora (indicadora), y otra columna de seguimiento (final).	Comité de Convivencia Laboral	1/10/2025	15/10/2025						Gruppo de Gestión del Talento Humano y Comité de Convivencia Laboral	2025	
5	2	GESTIÓN INTEGRAL TALENTO HUMANO / BENEFICIOS Y CAPACITACIÓN / Comité de Convivencia Laboral / Manejo sobre riesgos			Falta de implementación de acciones de diálogo entre las partes involucradas en el acuerdo de convivencia laboral.	Agendar con anticipación y menor espacio institucional para reuniones preventivas y de seguimiento, estableciendo una agenda mensual o bimestral con fecha fija designada para reuniones preventivas y de seguimiento para sesiones de diálogo, permitiendo así una mejor organización y ejecución de las reuniones preventivas y de seguimiento.	Comité de Convivencia Laboral - Grupo de Gestión del Talento Humano - Subgerencia de Recursos Humanos y Finanzas	Solicitar la alta gerencia para que se otorgue a los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, los tiempos requeridos para el desarrollo de sus funciones, durante la jornada laboral y tener en cuenta las necesidades de trabajo y de vida personal de los integrantes.	Entregar: Matriz análisis de caso (jergón en one drive), columna plan de mejora (indicadora), y otra columna de seguimiento (final).	Integrantes Comité de Convivencia Laboral	1/10/2025	30/10/2025						Gruppo de Gestión del Talento Humano y Comité de Convivencia Laboral	2025	
6	1	GESTIÓN INTEGRAL TALENTO HUMANO / BENEFICIOS Y CAPACITACIÓN / Comité de Convivencia Laboral / Manejo sobre riesgos			Falta de implementación de espacios de diálogo entre las partes involucradas en el acuerdo de convivencia laboral.	Entregar un cronograma de verificación preventiva o a cada acuerdo, para cada caso dentro con compromisos, y el Comité puede programar fechas específicas para la realización de las verificaciones preventivas, estableciendo la fecha de inicio y finalización de las mismas, y documentar la documentación de las fechas establecidas en la circular conjunta N° 100-004-2024.	Comité de Convivencia Laboral	Dificultad en la planificación y gestión del tiempo para las reuniones del Comité de Convivencia Laboral, debido a trabaja de salvaguardia de funciones y falta de asignación de espacios formales en la agenda institucional para el desarrollo de reuniones.	Entregar: Matriz análisis de caso (jergón en one drive), columna plan de mejora (indicadora), y otra columna de seguimiento (final).	Integrantes Comité de Convivencia Laboral	1/10/2025	30/10/2025						Gruppo de Gestión del Talento Humano y Comité de Convivencia Laboral	2025	
6	2	GESTIÓN INTEGRAL TALENTO HUMANO / BENEFICIOS Y CAPACITACIÓN / Comité de Convivencia Laboral / Manejo sobre riesgos			Falta de implementación de espacios de diálogo entre las partes involucradas en el acuerdo de convivencia laboral.	Entregar un cronograma de verificación preventiva o a cada acuerdo, para cada caso dentro con compromisos, y el Comité puede programar fechas específicas para la realización de las verificaciones preventivas, estableciendo la fecha de inicio y finalización de las mismas, y documentar la documentación de las fechas establecidas en la circular conjunta N° 100-004-2024.	Comité de Convivencia Laboral	Dificultad en la planificación y gestión del tiempo para las reuniones del Comité de Convivencia Laboral, debido a trabaja de salvaguardia de funciones y falta de asignación de espacios formales en la agenda institucional para el desarrollo de reuniones.	Entregar: Matriz análisis de caso (jergón en one drive), columna plan de mejora (indicadora), y otra columna de seguimiento (final).	Integrantes Comité de Convivencia Laboral	1/10/2025	30/10/2025						Gruppo de Gestión del Talento Humano y Comité de Convivencia Laboral	2025	
6	3	GESTIÓN INTEGRAL TALENTO HUMANO / BENEFICIOS Y CAPACITACIÓN / Comité de Convivencia Laboral / Manejo sobre riesgos			Falta de implementación de recomendaciones y el informe anual de gestión a la alta dirección.	Entregar un procedimiento formal para la entrega y comunicación oficial de informes, y tener el acuerdo de inicio de año, de las informaciones y planes de trabajo para el año.	Comité de Convivencia Laboral	Falta de un procedimiento interno para la presentación de informes y recomendaciones del Comité de Convivencia Laboral al Comité de Gestión del Talento Humano.	Entregar: Crear un documento que detalle el proceso de elaboración, apoyo y presentación de informes, informe anual del Comité de Convivencia Laboral al Comité de Gestión del Talento Humano.	Comité de Convivencia Laboral y Grupo de Gestión del Talento Humano	1/10/2025	15/10/2025						Gruppo de Gestión del Talento Humano y Comité de Convivencia Laboral	2025	
7	1	GESTIÓN INTEGRAL TALENTO HUMANO / BENEFICIOS Y CAPACITACIÓN / Comité de Convivencia Laboral / Manejo sobre riesgos			Ausencia de identificación de riesgos relacionados con el manejo del acceso laboral, durante la revisión de la matriz de riesgos del instituto, se evidenció que no se han identificado ni valorado los riesgos que podrían afectar directamente el cumplimiento de los objetivos institucionales, la integridad del equipo de trabajo y la eficiencia en el desempeño de las funciones y responsabilidades.	Tener en cuenta lo establecido en la Guía para la Administración de Riesgos DRH-GP-6-007 versión 4 y la Guía para la Administración del Manejo y el diseño de la Gestión de Riesgos DRH-GP-6-007 V.4.0, la cual señala que la gestión del riesgo es un proceso continuo que debe ser llevado a cabo en todos los niveles y que debe considerar la evaluación sistemática de los riesgos y la implementación de estrategias de mitigación y respuesta que minimicen el impacto de los riesgos.	Gruppo de Gestión del Talento Humano y Comité de Convivencia Laboral	Falta de articulación entre el Comité de Convivencia Laboral y el líder del proceso de Gestión de Riesgos DRH-GP-6-007 V.4.0.	Entregar: Crear un documento que detalle el proceso de elaboración, apoyo y presentación de informes, informe anual del Comité de Convivencia Laboral al Comité de Gestión del Talento Humano.	Comité de Convivencia Laboral y Grupo de Gestión del Talento Humano	1/10/2025	15/10/2025						Gruppo de Gestión del Talento Humano y Comité de Convivencia Laboral	2025	
Total																				