

	INFORME FINAL	CÓDIGO: F-OCI-EVA-006
		VERSIÓN: 2
		Página 1 de 6

Seguimiento implementación Circular Conjunta No: 100-004-2024 DAFP – MINTRABAJO diciembre 2024 -abril 2025

Fecha del Informe: 26-06-2025
Nombre Auditor(es): Juan Antonio Gutiérrez
No. Informe: OCI-14-2025

1. OBJETIVO Y ALCANCE.

Objetivo: Efectuar seguimiento al cumplimiento de las medidas definidas en la Circular Conjunta No: 100-004-2024 DAFP – MINTRABAJO.

Alcance: El período analizado comprendió diciembre del 2024 a mayo del 2025. El seguimiento se efectuó con base en la información entregada por el Grupo de Trabajo de Talento Humano, y el Comité de Convivencia y tuvo lugar entre el 3 de junio y el 30 de junio de 2025.

2. CRITERIOS DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO.

- Ley 1010 de 2006 *“Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”*
- Circular Conjunta 100-004 de 2024 DAFP-Mintrabajo *“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 las entidades públicas”*
- Resolución 2562 de 2023 SGC *“Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia del Servicio Geológico Colombiano para el período 2023-2025”*
- Resolución 398 de 2019 SGC *“Por medio de la cual se deroga la resolución – D 664 del 2012 t se dictan otras disposiciones”*
- Procedimiento PR-GTH-002 *“Gestión de denuncias por acoso laboral”* Versión 1
- Procedimiento PR-GTH-001 *“Gestión de denuncias por acoso sexual laboral y demás violencias de tipo sexuales, las violencias basadas en género y discriminaciones”* Versión 1

3. ANÁLISIS, OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

3.1 Seguimiento a la implementación Circular Conjunta 100-004 de 2024 DAFP-Mintrabajo

- De acuerdo con lo establecido en Circular Conjunta 100-004 de 2024 DAFP-Mintrabajo, relacionada con los Lineamientos para garantizar el cumplimiento de las normas constitucionales, legales y reglamentarias para la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas, la Oficina de Control Interno realizó el seguimiento de las

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

actividades establecidas por el Grupo de Trabajo de Talento Humano del SGC para el período comprendido entre diciembre de 2024 y mayo de 2025, así:

3.1.1 Lineamientos para el proceso preventivo

En cumplimiento del artículo 15 de la resolución 398 de 2019 *“Por medio de la cual se deroga la resolución – D 664 del 2012 y se dictan otras disposiciones”*, el Comité de Convivencia Laboral es el encargado de recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describen posibles situaciones que se pudieran tipificar como conductas o circunstancias de acoso laboral. La Oficina de Control Interno consultó a la representante de los funcionarios en el Comité de Convivencia del periodo 2023-2025 sobre la cantidad de las quejas reportadas en el período comprendido entre el 2 de diciembre del 2024 y el 31 de mayo de 2025, en reunión del día 16 de junio/2025, donde se determinó lo siguiente:

- El proceso de Gestión Disciplinaria Interna trasladó dos casos al Comité de Convivencia Laboral para que diera trámite por posible situación de acoso laboral.
- Los dos casos se encuentran abiertos al 31 de mayo de 2025 y ninguno de los dos supera los 85 días calendario de los que habla la Circular Conjunta 100-004 de 2024 DAFP-Mintrabajo.
- Ninguno de los dos casos abiertos en el período evaluado ha surtido todas las actividades descritas en el Procedimiento PR-GTH-002 “Gestión de denuncias por acoso laboral” Versión 1
- Para los dos casos vigentes no ha sido necesario tomar medidas de protección inmediata.
- Es de resaltar que se guardó confidencialidad en los dos casos verificados por la Oficina de Control Interno, donde no se llegó a indagar sobre nombres, dependencias o las situaciones que dieron lugar a las quejas.

Con respecto a las quejas relacionadas a acoso sexual, en la entidad se tramitan de acuerdo con el procedimiento *“PR-GTH-001-Gestión de denuncias por acoso sexual laboral y demás violencias de tipo sexuales, las violencias basadas en género y discriminaciones”* Versión 1, pero para el período comprendido entre el 2 de diciembre del 2024 y el 31 de mayo de 2025 no se presentaron denuncias de este origen, de acuerdo con lo reportado por el Grupo de Trabajo de Talento Humano.

3.1.2 Plan de acción para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral

Dentro del Plan de Acción Institucional y el Plan Estratégico de Talento Humano, la Oficina de Control Interno identificó acciones encaminadas a promover la salud mental, bienestar, calidad de vida y un entorno laboral libre de violencias y acoso. Algunas de las actividades propuestas desde el Grupo de Trabajo de Talento Humano para el año 2025 y relacionadas con el tema que se centra la Circular Conjunta 100-004 de 2024 DAFP-Mintrabajo, se pueden evidenciar en el siguiente cuadro resumen:

	INFORME FINAL	CÓDIGO: F-OCI-EVA-006
		VERSIÓN: 2
		Página 3 de 6

Id Plan de Acción	Acción / Producto PA25	Fecha inicio	Fecha Fin	Meta final
15	Descripción de procesos, métodos y herramientas del documento de lineamientos técnicos para el fortalecimiento de ambientes de trabajo, estrategia para mantener y mejorar las condiciones medioambientales y de salud en los diferentes entornos de trabajo.	2-ago-25	31-oct-25	1
17	Divulgación del documento de lineamientos técnicos para el fortalecimiento de ambientes de trabajo, estrategia para mantener y mejorar las condiciones medioambientales y de salud en los diferentes entornos de trabajo.	1-sep-25	15-dic-25	1
18	Documento de definición de procesos, métodos y herramientas para el cierre de brechas en materia de clima y cultura organizacional, motivación y felicidad laboral y ejecución de su implementación	1-jul-25	19-dic-25	1
30	Desarrollo de estrategia para difundir la política de prevención del acoso laboral.	1-nov-25	30-nov-25	5
47	Informe de Diagnóstico de condiciones de salud.	1-feb-25	30-may-25	1
51	Desarrollar estrategias de promoción de la salud mental.	1-dic-25	30-dic-25	3
56	Desarrollar, actualizar y realizar seguimiento de los programas de estilos de vida saludable, visual, auditivo y respiratorio.	1-ago-25	30-nov-25	1
57	Desarrollar el programa de rehabilitación y reubicación de las personas con incapacidad temporal, permanente y parcial.	1-jul-25	30-jul-25	1
58	Intervención en resultados de la batería de Instrumentos para la Evaluación de factores de riesgo psicosocial.	1-feb-25	30-nov-25	10
86	Prevención del Acoso Laboral y el Acoso Sexual Laboral	1-jul-25	30-sep-25	1
106	Divulgación Campaña Horarios Flexibles	1-mar-25	30-jun-25	1
107	Divulgación Campaña Jornada Laboral Especial para Mujeres Embarazadas	1-mar-25	30-jun-25	1
108	Divulgación Campaña Cause Salario Emocional	1-mar-25	30-jun-25	1
121	Jornada Reflexión Trabajo Decente	1-sep-25	19-dic-25	1
128	Elección y Reconocimiento Mejores Funcionarios/as	1-nov-25	19-dic-25	1
129	Elección y Reconocimiento Antigüedad Funcionarios/as	1-nov-25	19-dic-25	1
130	Elección y Reconocimiento Mejores Equipos de Trabajo	1-nov-25	19-dic-25	1
147	Sensibilización Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión	1-mar-25	30-jun-25	1
156	Socialización Protocolos Acoso Laboral y Acoso Sexual, divulgación canales de denuncia y Ruta de Atención	1-mar-25	30-jun-25	1
157	Sensibilización prevención del acoso laboral y sexual, violencias basadas en género y discriminaciones	1-dic-25	31-mar-25	1

Fuente: Plan de Acción Integrado SGC <https://www2.sgc.gov.co/ControlYRendicion/planes-presupuesto-gestion/Paginas/Plan-de-Accion.aspx>

Cabe aclarar que el proceso de Talento Humano tiene un total de 148 actividades en el Plan de acción de la entidad y que las acciones no incluidas en el cuadro anterior también pueden tener relación indirecta para contribuir con un ambiente laboral seguro y libre de violencias y discriminaciones

	INFORME FINAL	CÓDIGO: F-OCI-EVA-006
		VERSIÓN: 2
		Página 4 de 6

3.1.2.1 Medidas preventivas

La Oficina de Control Interno evidenció que el proceso de Talento Humano cuenta con dos procedimientos vigentes, orientados a gestionar las denuncias de posibles situaciones relacionadas con el acoso laboral, los cuales están debidamente documentados en la herramienta informática de la entidad que hace parte del Sistema de Gestión Institucional (ISOLUCIÓN).

- El Procedimiento “PR-GTH-002 Gestión de denuncias por acoso laboral” en su versión 1 establece las responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral y en su descripción indica que aplica para funcionarios y funcionarias de la entidad.
- El Procedimiento “PR-GTH-001 Gestión de denuncias por acoso sexual laboral y demás violencias de tipo sexuales, las violencias basadas en género y discriminaciones” en su versión 1 establece las acciones para que tanto funcionarios como contratistas del SGC puedan gestionar su denuncia por posible acoso sexual y violencias basadas en género y discriminaciones con el acompañamiento de los profesionales de Talento Humano.

En el mismo sentido, al revisar el listado de las medidas preventivas de la Circular Conjunta 100-004 de 2024 DAFP-Mintrabajo, la Oficina de Control Interno pudo evidenciar las siguientes:

- Desarrollo de protocolos de atención ante situaciones de acoso laboral, los cuales están dispuestos en la página de intranet de la entidad (<https://intranet.sgc.gov.co/web/>). En estos documentos se indican las definiciones relacionadas con acoso laboral, las alertas, los mecanismos de denuncia, los compromisos de la alta dirección y del Grupo de Trabajo de Talento Humano.
- La Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión está en etapa de revisión y aprobación, donde se incluirán varios temas, incluido el acoso laboral y el acoso sexual y se espera contar con el compromiso de la alta dirección y los roles y responsabilidades de cada una de las partes interesadas. La expedición del acto administrativo con la adopción de esta política está contemplada para el mes de agosto de 2025 de acuerdo con el cronograma de trabajo del Grupo de Trabajo de Talento Humano y estará acompañado con talleres de sensibilización a todas las dependencias de la entidad.
- Campaña de sensibilización sobre el acoso laboral divulgada a través de correos electrónicos de comunicación Interna denominada Geoflash que fueron enviados masivamente a los colaboradores de la entidad los días 4 de abril y 9 de mayo del 2025, y a través de diferentes socializaciones, como la realizada en la sede del CAN el 27 de marzo/2025 donde hubo la participación de 8 colaboradores para revisar los temas de acoso laboral y sexual.
- Desde el Comité de Convivencia laboral se hacen seguimientos periódicos a las posibles situaciones de acoso laboral y se emiten las respectivas recomendaciones dirigidas a la Alta Dirección; en las reuniones ordinarias que deben realizarse de manera trimestral, queda la evidencia en las actas que firman el presidente y la Secretaría del Comité. De igual manera, la entidad cuenta con un archivo de seguimiento de los casos de acoso sexual (no se han presentado denuncias de este tipo desde abril de 2024), en el cual se consolida la información; se cuenta con espacios para realizar seguimiento y se documentan las acciones de intervención ejecutadas para eliminar la causa que dio origen a la situación denunciada.

	INFORME FINAL	CÓDIGO: F-OCI-EVA-006
		VERSIÓN: 2
		Página 5 de 6

- Promoción de actividades de capacitación sobre la prevención y atención a las violencias contra las mujeres y discriminación racial en la Función Pública en la oferta de capacitación de la Escuela Superior de Administración Pública durante el año 2025.
- Para el segundo semestre del año se tiene programada una actividad de capacitación de Prevención del Acoso Laboral y el Acoso Sexual Laboral, con un cupo de 30 personas en modalidad presencial.
- Mediante el contrato de bienestar establecido con la Caja de Compensación Familiar Compensar se planea realizar entrega de kits pedagógicos de prevención del acoso laboral y sexual, que serán complementados con Stickers para los Baños divulgando la Línea Magenta y los protocolos de Acoso Sexual, Discriminaciones y Violencias Basadas en Género.

3.1.2.2 Medidas correctivas

Teniendo en cuenta los dos casos de denuncia de acoso laboral del período evaluado, la Entidad ha implementado las medidas correctivas descritas en la Circular Conjunta 100-004 de 2024 DAFP-Mintrabajo, sobre lo cual la Oficina de Control Interno pudo evidenciar los siguientes avances:

- Dentro de los documentos del proceso de Gestión de Talento Humano, tales como el Plan Estratégico de Talento Humano y el referente al Sistema de Vigilancia de Riesgo Psicosocial, se incluyeron acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo asociados al acoso laboral.
- En el procedimiento “PR-GTH-001 Gestión de denuncias por acoso sexual laboral y demás violencias de tipo sexuales, las violencias basadas en género y discriminaciones” se promueven acciones de movilidad o cambio entre dependencias cuando la situación lo amerite, de acuerdo con el criterio de la dupla psicojurídica. De igual manera, la entidad contempla medidas de protección como cambios de horarios y teletrabajo con el propósito de proteger al denunciante ante cualquier posible situación.
- Para el apoyo, en caso de presentarse quejas de posibles casos de acoso, se cuenta con el acompañamiento de la ARL positiva para dar los primeros auxilios psicológicos. Además, al interior de la entidad se ha desarrollado el programa “Hablemos” en caso de requerir apoyo psicológico y se cuenta con profesionales de psicología dispuestos a apoyar ante cualquier situación que requieran los colaboradores de la entidad.

3.1.4 Recomendaciones

De acuerdo con el seguimiento realizado por la Oficina de Control Interno, se presentan las siguientes recomendaciones generales al Grupo de Trabajo de Talento Humano:

- Promover la participación de las servidoras y los servidores públicos en la definición de estrategias y actividades relacionadas con el acoso laboral al Interior de la Entidad, para prevenir posibles situaciones de este tipo.
- Establecer una matriz para realizar seguimiento a los casos de posible acoso laboral con alertas que permitan monitorear el cumplimiento de los tiempos y plazos establecidos en la Circular Conjunta 100-004 de 2024 DAFP-Mintrabajo, para atender y dar trámite a las denuncias presentadas al Comité de Convivencia Laboral del SGC.

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

- Revisar y actualizar, de ser necesario, la resolución y los procedimientos asociados a acoso laboral al interior de la entidad, dado que estos documentos tienen una vigencia previa a la expedición de la Circular Conjunta 100-004 de 2024 DAFP-Mintrabajo.
- Elaborar un diagnóstico del estado de cumplimiento de la Ley 1010 de 2006 y realizar un plan de fortalecimiento al interior de la entidad, que incluya las recomendaciones del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) en materia de acoso laboral.
- Revisar y gestionar la disponibilidad de los protocolos y demás documentos relacionados con acoso laboral en los diferentes canales virtuales donde se deben socializar, para garantizar el acceso a la información por parte de las partes interesadas.

4. CONCLUSIONES.

- Se estableció que previo a la expedición de la Circular Conjunta 100-004 de 2024 DAFP-Mintrabajo, el SGC había implementado acciones preventivas como la elaboración de los protocolos para la prevención de acoso sexual y laboral, actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, y actividades dirigidas a evitar violencias y conductas de acoso. También, se identificó que hay acciones que están en desarrollo como la adopción de la Política de Equidad de Género, la campaña de divulgación de los temas relacionados con acoso laboral en el año 2025 y la capacitación de prevención del Acoso Laboral y el Acoso Sexual Laboral.
- Dentro del periodo analizado, se identificó que la entidad implementó actividades preventivas para evitar situaciones de acoso laboral por medio del Grupo de Trabajo de Talento Humano.
- Se evidenció que la Alta Dirección y el Grupo de Trabajo de Talento Humano cumplen con los lineamientos establecidos en la Circular Conjunta 100-004 de 2024 DAFP-Mintrabajo. Desde la Alta Dirección se han gestionado planes para la atención, prevención, corrección y sanción de conductas de acoso laboral, la mayoría de las cuales son ejecutadas por el Grupo de Trabajo de Talento Humano, que también se ha encargado de la adopción de procedimiento y protocolos para informar a las partes interesadas sobre las conductas no permitidas y rutas de atención en caso de sentir vulnerados sus derechos.

Elaboró: Juan Antonio Gutiérrez – Auditor Oficina de Control Interno

Revisó: Erika Marcela Huari Mateus – Jefe Oficina de Control Interno