

	FORMATO	CÓDIGO:	F-OCI-006
	INFORME DE AUDITORIA	VERSIÓN:	3
		CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN:	Pública

SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN DE LA CIRCULAR CONJUNTA NO. 100-004-2024 DAFP-MIN TRABAJO

1. INFORMACIÓN GENERAL DE LA AUDITORIA O SEGUIMIENTO

Tabla 1- Información general

Tipo de informe	Preliminar		Final	X
No. Informe	OCI-21-2026			
Fecha del informe	30/06/2026			
Objetivo	Efectuar seguimiento al cumplimiento de las medidas definidas en la circular Conjunta No. 100-004-2024 DAFP-MIN TRABAJO			
Alcance	1 de junio del 2025 al 31 de mayo del 2026.			
Periodo ejecución de	03 al 30 de junio de 2026			
Equipo Auditor	Alfredo Jose Florez Otero			
Documentación analizada	- 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 y se dictan otras disposiciones" - Resolución 1473 de 2025 "Por la cual se deroga la Resolución 2562 del 22 de diciembre de 2023, y se convoca a los funcionarios del Servicio Geológico Colombiano para la elección de los representantes de los empleados en el Comité de Convivencia para el periodo 2025-2027"			

	FORMATO	CÓDIGO:	F-OCI-006
	INFORME DE AUDITORIA	VERSIÓN:	3
		CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN:	Pública

	• 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
--	--

2. DESARROLLO DE LA AUDITORIA

2.1 GENERALIDADES

De acuerdo con el Plan Anual de Auditorías aprobado para la vigencia 2026, la Oficina de Control Interno (OCI) informó la apertura del Seguimiento a la Implementación de la Circular Conjunta No. 100-004-2024 DAFP-MIN TRABAJO sobre Lineamientos para la prevención del Acoso Laboral, y se realizó la solicitud de información, mediante memorando No. 2026-130-003339-3 del 02 de junio de 2026, dirigido a la Coordinadora del Grupo de Trabajo de Talento Humano (en adelante GTTH).

El seguimiento tuvo como objetivo verificar el cumplimiento de las medidas definidas en la circular Conjunta No. 100-004-2024 DAFP-MIN TRABAJO, así como evaluar el cumplimiento de las funciones, preventivas y correctivas, asignadas al Comité de Convivencia Laboral del SGC dentro del periodo del 1 de junio del 2025 al 31 de mayo del 2026.

Conforme a lo anterior, el GTTH dio respuesta a la solicitud de información, mediante correo electrónico del 05 de junio de 2026, lo cual permitió efectuar la verificación y análisis que se muestran a continuación.

La verificación se basó en la revisión de los documentos y evidencias allegados por el GTTH, contrastado con los lineamientos impartidos por la Circular Conjunta No. 100-004-2024 DAFP-MIN TRABAJO, analizando que se aplicaran las características exigidas por la norma.

Por último, el informe preliminar fue enviado a validación del GTTH, mediante correo electrónico del 23/06/2026, el cual fue contestado con observaciones mediante correo electrónico del 26/06/2026, las cuales fueron revisadas e integradas en el presente informe.

2.1.1 Conformación del Comité de Convivencia Laboral.

	FORMATO	CÓDIGO:	F-OCI-006
	INFORME DE AUDITORIA	VERSIÓN:	3
		CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN:	Pública

La Resolución No. 1578 de 2025 "Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral del Servicio Geológico Colombiano para el período 2025-2027" estableció 2 representantes principales y 2 suplentes de los empleados, así como 2 representantes y sus suplentes designados por el Director General del SGC, la cual se encuentra vigente a la fecha.

2.2 SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN CIRCULAR CONJUNTA 100-004 DE 2024 DAFP-MINTRABAJO

2.2.1 Verificación del cumplimiento del proceso preventivo

El artículo 2 de la resolución 398 de 2019 "*Por medio de la cual se deroga la resolución – D 664 del 2012 y se dictan otras disposiciones*", creó el Comité de Convivencia Laboral al interior del SGC, y el artículo 15, estableció las funciones del mismo, dentro de las cuales se enmarca la 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.

A su vez, la Circular Conjunta No. 100-004-2024 DAFP-MIN TRABAJO, en el numeral 1 estableció 10 funciones para el cumplimiento de la función preventiva, por parte del Comité de Convivencia Laboral (CCL), no obstante, las funciones de los numerales 2 a 7 corresponden al tratamiento y procedimiento para las quejas de acoso laboral y por principio de confidencialidad, no fueron abordados pues su análisis de cumplimiento podría comprometer la información inmersa en los expedientes.

De acuerdo a lo anterior, se verificó las funciones restantes, a saber:

Función 1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

Conforme lo anterior la OCI, verificó el número de quejas reportadas en el periodo del 1 de junio del 2025 al 31 de mayo del 2026, lo cual permitió determinar:

- Se generaron 4 quejas al Comité de Convivencia Laboral, de las cuales 2 se integraron y se tramitaron como un único caso, por tratarse de hechos iguales que involucraban a las mismas personas; estas se encuentran cerradas por la renuncia a la entidad de una de las partes.
- De las 2 quejas que se encuentran abiertas, 1 será remitida a la Procuraduría por no haber animo conciliatorio y la otra se reprogramo sesiones de escucha individual de las partes.
- Las 2 quejas que se encuentran "abiertas", fueron recibidas en marzo y abril de 2026, por lo cual no se han cumplido los 85 días calendario que

	FORMATO	CÓDIGO:	F-OCI-006
	INFORME DE AUDITORIA	VERSIÓN:	3
		CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN:	Pública

establece la Circular como plazo para la investigación y resolución de los casos de acoso laboral.

- Para los dos casos vigentes no ha sido necesario tomar medidas de protección inmediata.

Con base en las evidencias verificadas, se observó cumplimiento de la función evaluada para el periodo objeto de seguimiento.

Función 8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública, las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

Se verificó la información enviada por el GTTH, evidenciando 4 informes anuales, de los años 2022, 2023, 2024 y 2025. Del análisis del informe de 2025, correspondiente al periodo del 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025, se establece que:

- Se atendieron 8 casos en la vigencia 2025, los cuales se encuentran cerrados en su totalidad.
- Se dieron recomendaciones de actualizar la Resolución 398 de 2019 “Por medio de la cual se deroga la resolución – D 664 del 2012 y se dictan otras disposiciones”, teniendo en cuenta el Convenio 190 de la OIT. Es importante mencionar que en el informe OCI-14-2025 del 26-06-2025 “Seguimiento implementación Circular Conjunta No: 100-004-2024 DAFP – MINTRABAJO diciembre 2024 -abril 2025”, también se recomendó revisar y actualizar la Resolución 398 de 2019, sin embargo, a la fecha la misma no se ha actualizado. Se informó por parte del GTTH, en la reunión de inicio de auditoría, que la Resolución se encuentra en proceso de actualización.
- Se realizaron 20 recomendaciones del Comité de Convivencia Laboral a la administración.
- Ser realizo una matriz de brechas en las que se hacen 20 recomendaciones, con base a las mejoras o ajustes que deben realizarse en la Resolución 398 de 2019.

Con base en las evidencias verificadas, se observó cumplimiento de la función evaluada para el periodo objeto de seguimiento.

Función 9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las tareas de talento humano de las entidades públicas.

	FORMATO	CÓDIGO:	F-OCI-006
	INFORME DE AUDITORIA	VERSIÓN:	3
		CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN:	Pública

Una vez verificada la información allegada por el GTTH, se evidenciaron 4 informes trimestrales de la gestión del comité de convivencia laboral de la vigencia 2025, así como un informe trimestral de la vigencia 2026.

El informe correspondiente a la vigencia 2026, del periodo comprendido entre 1 de enero de 2026 al 31 de marzo de 2026, estableció como recomendaciones:

- Que, desde la administración, se adelanten acciones como la expedición del acto administrativo que formalice la dedicación de tiempo de los integrantes del Comité.
- La actualización de la resolución interna conforme a lo dispuesto en la Resolución 3461 de 2025.
- La formalización del procedimiento institucional para la atención de quejas.
- La continuidad del plan de capacitación.

Sin embargo, en las evidencias allegadas por el área, que corresponden al seguimiento a las recomendaciones realizadas en el primer trimestre de 2026, solo se encuentran piezas publicitarias sobre los roles del comité, un reporte de intervención de acoso laboral en sede pasto y correos tratando temas del Comité.

Lo anterior, no permite evidenciar que se esté realizando seguimiento a las recomendaciones dadas por el Comité en el primer trimestre de 2026, como lo fueron, actualización de la resolución interna, formalización procedimiento para la queja, expedición acto administrativo que formalice dedicación del tiempo de integrantes del comité.

Con respecto a las anteriores situaciones, **el GTTH indicó como respuesta al Informe preliminar:** Ante las recomendaciones que el comité de convivencia efectuó para el trimestre de esta vigencia se adelantaron las siguientes acciones:

- Recomendación de: La actualización de la resolución interna según la Resolución 3461 de 2025: el documento ya fue elaborado y surtió el proceso de revisión técnica por parte de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, el abogado del Grupo de Trabajo de Talento Humano y la Coordinación de Talento Humano. Actualmente, se encuentra en revisión por parte de la Secretaría General, como paso previo a su aprobación y firma por la Dirección General.

Es importante señalar que la elaboración de este documento inició una vez el nuevo Comité de Convivencia Laboral culminó el proceso de capacitación requerido para el ejercicio de sus funciones. Asimismo, el Servicio Geológico Colombiano cuenta con un procedimiento interno de revisión y validación por las diferentes instancias competentes, lo que garantiza la calidad técnica y jurídica del acto administrativo, aunque ello implique tiempos adicionales para su expedición. (se adjunta documento

	FORMATO	CÓDIGO:	F-OCI-006
	INFORME DE AUDITORIA	VERSIÓN:	3
		CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN:	Pública

que está en revisión por parte de secretaria- carpeta denominada Función 9)

- Recomendación de: La formalización del procedimiento institucional para la atención de quejas: se cuenta en el momento con el procedimiento visible en isolucion y en la intranet, información que se ha fortalecido con piezas informativas reforzando dicha información. (se adjunta paso a paso para los dos ambientes en donde están alojados los procedimientos - carpeta denominada Función 9)
- Recomendación de: La continuidad del plan de capacitación: considerando que estamos en el primer semestre se confirma el cumplimiento de la programación hasta la fecha. Se relacionan las actividades que se tiene prevista para el 2026 y las desarrolladas en el 2025 alineadas con lo previsto en la circular conjunta no. 100-004-2024 del ministerio de trabajo.

Seguridad y salud en el trabajo:		
1. Implementar estrategias para el adecuado desarrollo de actividades que den cumplimiento a la normatividad vigente aplicable y a la mejora continua del SG-SST.	Actividades de prevención.	Intervención en resultados de la batería de Instrumentos para la Evaluación de factores de riesgo psicosocial.
		Gestionar procesos asociados a la promoción de la salud mental, en articulación con los resultados del riesgo psicosocial.
		Gestionar procesos asociado y al acoso laboral y Sexual.

Talento humano bienestar, clima laboral		
Conmemoración Día de la Mujer	6/3/2026	Tema: Día de la mujer. Entrega souvenir marcado conforme diseño de Compensar
Conmemoración Día de la Mujer	6/3/2026	Charla Ritual de Amor Propio Virtual
Conmemoración Día del Hombre	19/3/2026	Tema: BARBERIA DE PENSAMIENTOS.
Conmemoración Día del Hombre	19/3/2026	Tema: Día del hombre- Entrega souvenir marcado conforme diseño Compensar
Programa desvinculación asistida	17/4/2026	Charla ruta de empleabilidad - servicio público de empleo-virtual
Actividad Dia de la familia.	15/5/2026	Charla virtual Taller Pautas de Crianza Tema: "Crianza con límites y conexión"

	FORMATO	CÓDIGO:	F-OCI-006
	INFORME DE AUDITORIA	VERSIÓN:	3
		CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN:	Pública

Conmemoración Día de la Madre	8/5/2026	Tema: Ser Madre, Volver a mi.
Conmemoración Día del Padre	19/6/2026	Tema: Padres, rompiendo el guión
Actividad 25N	25/11/2026	Charla sensibilización violencias contra la mujer. Virtual
Charla Orientaciones sexuales diversas identidades diversas LGBTI	30/6/2026	Charla Orientaciones sexuales diversas LGTBIQ+ Virtual
Cuidando cuidadores	24/7/2026	Charla Virtual
Charla: Barbería de pensamientos: El look del rol social masculino	19/3/2026	Virtual
Taller Aprendiendo de los Conflictos	10/6/2026	Pendiente
Conmemoración día del padre	19/6/2026	Virtual
Charla Orientaciones sexuales diversas identidades diversas LGBTI	30/6/2026	Virtual
Cuidando cuidadores	24/7/2026	Virtual
Resaltando nuestro propósito en el SGC	28/8/2026	Pendiente
Minimatch Código de integridad	23/9/2026	Pendiente
Actividad 25N	25/11/2026	Cafetería sede central
Charla sensibilización violencias	25/11/2026	Virtual

Psicosocial:	
Aspectos Jurídicos del Acoso Laboral - CCL	Enero 2026
Aspectos éticos, confidencialidad y manejo de información - CCL	Enero 2026
Principios de la comunicación - CCL	Febrero 2026
Acoso Laboral y Sexual: Prevención, Atención y Sanción - CCL	Febrero 2026
Conciliación – Mediación y Manejo de Conflictos - CCL	Febrero 2026
Elementos Administrativos Fundamentales del Comité de Convivencia Laboral	Marzo 2026
Aspectos psicológicos del Acosos Laboral	Marzo 2026
Promoviendo Espacios Laborales Dignos: Prevención del Acoso Laboral y Sexual Laboral	Noviembre 2026

	FORMATO	CÓDIGO:	F-OCI-006
	INFORME DE AUDITORIA	VERSIÓN:	3
		CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN:	Pública

Capacitación:		
prevención acoso laboral y acoso sexual laboral	15/3/2026	19/3/2026
lenguaje claro y comprensible	9/4/2026	14/4/2026
curso virtual* - integridad	9/4/2026	3/7/2026
curso virtual equidad de género	9/4/2026	3/7/2026
paz total, promoción y protección de los derechos humanos	10/4/2026	13/4/2026
análisis de datos	15/4/2026	27/4/2026
lengua de señas	4/5/2026	15/5/2026
inclusión de personas con discapacidad	16/6/2026	18/6/2026
trabajo decente	2/10/2026	2/10/2026

Ahora bien, en lo correspondiente a la vigencia 2025, en los 4 informes trimestrales se realizaron las siguientes recomendaciones:

Periodo 1 de enero de 2025 al 31 de marzo de 2025.

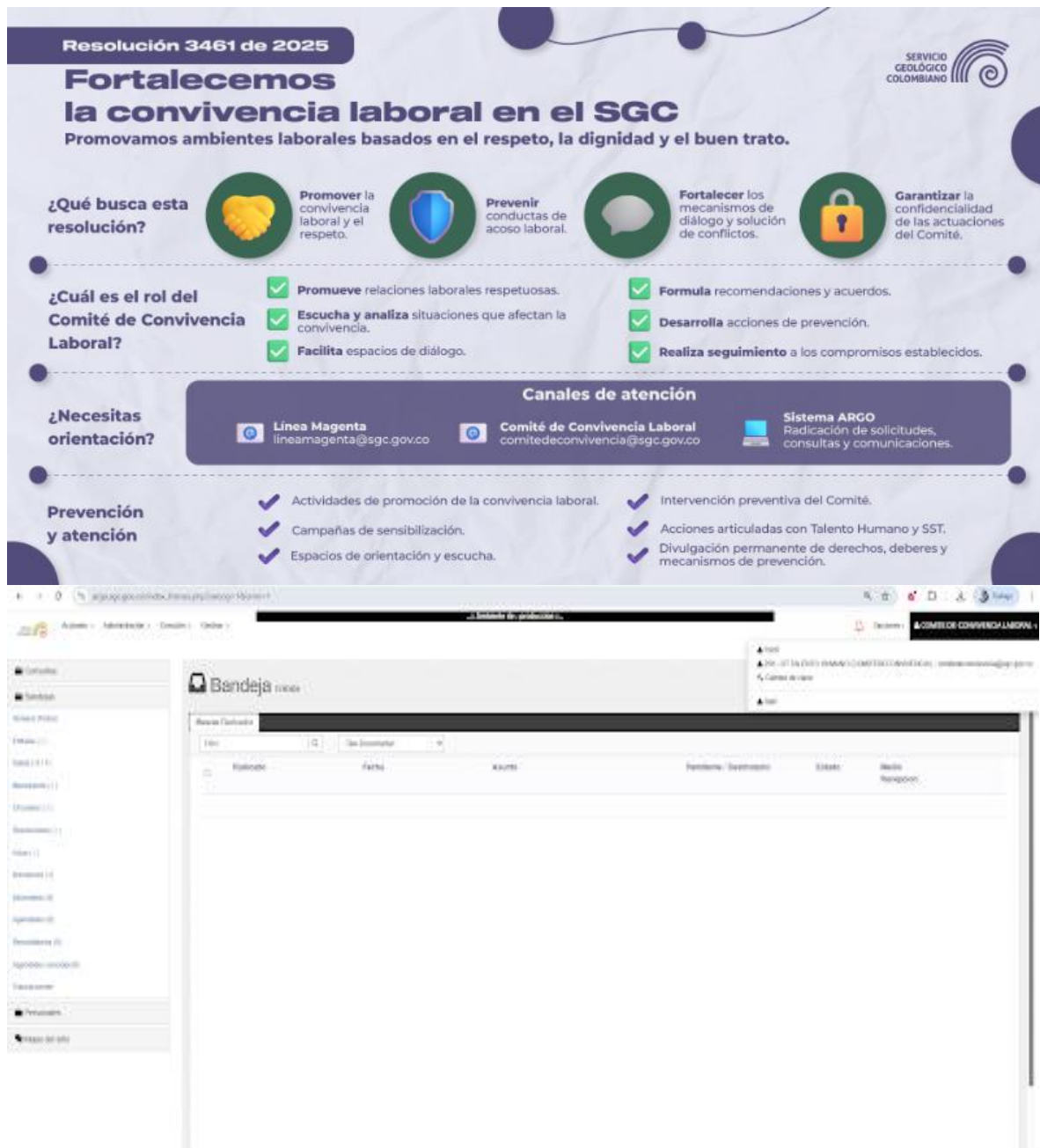
- El procedimiento de PQRSD es obsoleto y se necesita articular de manera coherente este procedimiento con la naturaleza y procedimientos de cada Comité para mantener los niveles de confidencialidad.
- Creación de un usuario institucional para el CCL para centralizar la recepción y almacenamiento de información alineado con los requisitos de seguridad de la entidad.

Con respecto a las anteriores situaciones, **el GTTH indicó como respuesta al Informe preliminar:** Frente a las recomendaciones recibidas, se subsanan recordando que ya se cuenta con un usuario institucional exclusivo para el Comité de Convivencia Laboral (CCL) en la herramienta ARGOS, lo que permite centralizar la recepción, gestión y almacenamiento de la información de manera más organizada y acorde con los lineamientos de seguridad y confidencialidad de la entidad.

Asimismo, se han fortalecido las acciones de divulgación a través de los diferentes canales institucionales, orientando sobre el canal oficial para la presentación de quejas ante el Comité de Convivencia Laboral. Con ello, se busca contar con una única fuente de recepción de los casos, evitando su radicación por medio del procedimiento institucional de PQRSD y favoreciendo un manejo más adecuado de la información reservada.

Adicionalmente, en el proceso de actualización de la resolución interna, se viene trabajando en su articulación con la naturaleza y competencias del CCL, con el fin de fortalecer la confidencialidad y asegurar un tratamiento más coherente y oportuno de las situaciones que son puestas en conocimiento del Comité.

	FORMATO	CÓDIGO:	F-OCI-006
	INFORME DE AUDITORIA	VERSIÓN:	3
		CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN:	Pública



Resolución 3461 de 2025

Fortalecemos la convivencia laboral en el SGC

Promovamos ambientes laborales basados en el respeto, la dignidad y el buen trato.

¿Qué busca esta resolución?

- Promover** la convivencia laboral y el respeto.
- Prevenir** conductas de acoso laboral.
- Fortalecer** los mecanismos de diálogo y solución de conflictos.
- Garantizar** la confidencialidad de las actuaciones del Comité.

¿Cuál es el rol del Comité de Convivencia Laboral?

- ✓ **Promueve** relaciones laborales respetuosas.
- ✓ **Escucha y analiza** situaciones que afectan la convivencia.
- ✓ **Facilita** espacios de diálogo.
- ✓ **Formula** recomendaciones y acuerdos.
- ✓ **Desarrolla** acciones de prevención.
- ✓ **Realiza seguimiento** a los compromisos establecidos.

¿Necesitas orientación?

Canales de atención

- Línea Magenta:** lineamagenta@sgc.gov.co
- Comité de Convivencia Laboral:** comitedeconvivencia@sgc.gov.co
- Sistema ARGO:** Radicación de solicitudes, consultas y comunicaciones.

Prevención y atención

- ✓ Actividades de promoción de la convivencia laboral.
- ✓ Campañas de sensibilización.
- ✓ Espacios de orientación y escucha.
- ✓ Intervención preventiva del Comité.
- ✓ Acciones articuladas con Talento Humano y SST.
- ✓ Divulgación permanente de derechos, deberes y mecanismos de prevención.

Bandeja

Procedimiento	Fecha	Asunto	Procedente	Destinatario	Estado	Revisión

Periodo 1 de abril de 2025 al 30 de junio de 2025.

- El procedimiento de PQRSD es obsoleto, se debe articular de manera coherente este procedimiento con los procedimientos necesarios para cada comité salvaguardando la información y manteniendo los niveles de confidencialidad necesarios.
- Creación de un usuario institucional para el CCL dentro de las herramientas vigentes para la gestión de la información.

	FORMATO	CÓDIGO:	F-OCI-006
	INFORME DE AUDITORIA	VERSIÓN:	3
		CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN:	Pública

- Articular e incorporar la circular 100-004 de 2024 de forma expresa en el plan estratégico de trabajo del grupo de talento humano, actualizando procedimientos y redefiniendo indicadores.
- Se sugiere formalizar este ajuste mediante acto administrativo que articule todos los procesos intervinientes del sistema integrado de gestión del SGC.
- Diseñar e implementar un plan de modernización del CCL que contemple tecnologías de gestión (correos independientes y administrados exclusivamente por el CCL), trabajo conjunto con procesos de gestión y apoyo de la entidad para el control disciplinario, el apoyo psicosocial de profesionales y canales de atención. Este plan debe contemplar un análisis de riesgos y decantado en el procedimiento de gestión del cambio del SGC.
- Crear un protocolo de control propio de los procesos de gestión y apoyo de la entidad sobre la gestión del CCL, garantizando el ejercicio de los representantes y el debido proceso para los denunciadores y denunciados. Se propone la inclusión de estas garantías en la nueva resolución que moderniza la resolución D-398 de 2019.

Con respecto a las anteriores situaciones, **el GTTH indicó como respuesta al Informe preliminar:** Ante las recomendaciones que el comité de convivencia efectuó para este trimestre, se adelantaron las siguientes acciones:

- Articular e incorporar la circular 100-004 de 2024 de forma expresa en el plan estratégico de trabajo del grupo de talento humano: se adjunta el plan de capacitación previsto en donde se visibiliza la incorporación de la circular por parte de diferentes frentes. (mismas imágenes mencionadas en el primer trimestre de 2026).

Periodo 1 de julio de 2025 al 30 de septiembre de 2025.

- Parametrizar y actualizar el procedimiento institucional de PQRS, articulándolo con los términos previstos en los protocolos específicos de cada comité y con las herramientas vigentes, garantizando confidencialidad, trazabilidad y seguridad de la información.
- Se recomienda incluir en el plan estratégico de Talento Humano, las acciones institucionales de prevención, atención y gestión del acoso laboral, asegurando su plena correspondencia con la Ley 2466 de 2025 y la circular 100-004 de 2024.
- Efectuar la integración de la normativa a las disposiciones internas, mediante acto administrativo en el cual se señalen responsabilidades, procedimientos e indicadores, incluyendo la protección a contratistas, proveedores, clientes y escenarios como el teletrabajo o el transporte.
- Fortalecer la formación de los representantes (trabajadores – administración) designados ante el CCL, estableciendo criterios verificables de idoneidad, imparcialidad y actualización técnica; se sugiere así mismo robustecer su formación para mejorar la intervención en los diferentes asuntos con programas

	FORMATO	CÓDIGO:	F-OCI-006
	INFORME DE AUDITORIA	VERSIÓN:	3
		CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN:	Pública

de capacitación certificada y espacios formales para el desarrollo de su gestión (permisos) dentro de la jornada labor.

-Consolidar un sistema unificado de seguimiento de casos que permita evidenciar tiempos de respuesta, acciones ejecutadas y resultados, facilitando el análisis de tendencias y la toma de decisiones institucionales, a través de alguna de las herramientas informáticas disponibles (websafi, intranet, etc).

Con respecto a las anteriores situaciones, **el GTTH indicó como respuesta al Informe preliminar:** Ante las recomendaciones que el comité de convivencia efectuó para este trimestre, se adelantaron las siguientes acciones:

- Recomendación de Fortalecer la formación de los representantes (trabajadores – administración) designados ante el CCL, estableciendo criterios verificables de idoneidad, imparcialidad y actualización técnica; se sugiere así mismo robustecer su formación para mejorar la intervención en los diferentes asuntos con programas de capacitación certificada y espacios formales para el desarrollo de su gestión (permisos) dentro de la jornada labor: Se confirma que se adelanta el plan de capacitación interno adelantado ante la confirmación del nuevo comité en un periodo de dos meses, adicionalmente, se adelantó con el contrato interadministrativo la formación para integrantes del comité y funcionarias/os. (se adjunta presentaciones sumado a los listados compartidos anteriormente). Adicionalmente en la resolución de convocatoria para ser miembros del comité se resalta las competencias personales que deben tener las personas que considerar ejercer esta importante tarea, sumado de la verificación de los criterios desde el formulario de postulación. (Ejemplo de lo anterior se adjuntan pantallazos)

**LA COORDINADORA DEL GRUPO DE TRABAJO TALENTO HUMANO –
SECRETARÍA GENERAL DEL SERVICIO GEOLÓGICO COLOMBIANO**

CERTIFICA:

Que los funcionarios de carrera administrativa que a continuación se relacionan, se inscribieron como candidatos para las elecciones a representantes de los empleados ante el Comité de Convivencia del Servicio Geológico Colombiano-SGC, para el período 2023-2025, dentro de los plazos establecidos, y que una vez verificado el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 4° de la Resolución D-398 del 26 de septiembre de 2019, lo mismos los acreditan, a saber:

ALBERTO CABRERA VEGA, identificado con la cédula de ciudadanía No. 11.303.591 de Girardot (C/Marca).

GIOVANNY ANDRES VELA GUZMÁN, identificado con cédula de ciudadanía No. 79.886.174 de Bogotá.

	FORMATO	CÓDIGO:	F-OCI-006
	INFORME DE AUDITORIA	VERSIÓN:	3
		CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN:	Pública

Artículo 1. Convocar a los funcionarios del Servicio Geológico Colombiano, para que a partir del 1 de diciembre de 2025, mediante votación virtual y secreta, elijan a dos (2) representantes principales y a sus respectivos suplentes, ante el Comité de Convivencia para el período 2025-2027.

Artículo 2. Calidades de los Aspirantes. Los aspirantes a fungir como representantes de los trabajadores ante el Comité de Convivencia Laboral del Servicio Geológico Colombiano deberán cumplir con los siguientes requisitos:

1. Ser colaborador del Servicio Geológico Colombiano.
2. No haber sido denunciado por acoso laboral en los últimos doce (12) meses.
3. No haber sido víctima de acoso laboral en los últimos doce (12) meses.

Parágrafo. Conforme al artículo 3 de la Resolución 3461 de 2025, "*Las y los integrantes del Comité podrán contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos*".

- Recomendación de Consolidar un sistema unificado de seguimiento de casos que permita evidenciar tiempos de respuesta, acciones ejecutadas y resultados, facilitando el análisis de tendencias y la toma de decisiones institucionales, a través de alguna de las herramientas informáticas disponibles (websafi, intranet, etc): entendiendo que este tipo de ejercicios generar el desarrollo de un sistema específico se fortaleció en proceso de capacitación la generación de una base de Excel con oportunidad de influir información suficiente para adelantar este tipo de seguimiento o controles, mitigando la creación de un sistema unificado.

Periodo 1 de octubre de 2025 al 31 de diciembre de 2025.

- Liderar la implementación e incorporación de los requisitos establecidos en la Resolución 3461 de 2025, en torno a los lineamientos propios del comité de convivencia laboral que permita prevenir conflictos derivados de la nueva normativa.
- Articular el actual protocolo institucional de desconexión laboral definiendo límites claros tras el fin de la jornada (ajustada a las 44 horas semanales), prohibiendo el envío de requerimientos por canales digitales fuera del horario legal para prevenir el acoso laboral por sobrecarga.

Con respecto a las anteriores situaciones, **el GTTH indicó como respuesta al Informe preliminar:**

	FORMATO	CÓDIGO:	F-OCI-006
	INFORME DE AUDITORIA	VERSIÓN:	3
		CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN:	Pública



- Adelantar campañas de divulgación institucionales en las cuales se socialice con los servidores públicos de la entidad, la carta de deberes, derechos y obligaciones previstos en la Ley 1952 de 2019.
- Monitorear el ambiente laboral en los grupos de trabajo donde se hayan presentado modificaciones en los funcionarios de planta, con el fin de garantizar la transición entre los cambios de roles y responsabilidades que allí se generen.

Con respecto a las anteriores situaciones, **el GTTH indicó como respuesta al Informe preliminar:** Se adelanto solo hasta esta vigencia como soporte de lo anterior por confidencialidad de información se adjunta las situaciones realiza por calendario.

DOM 31	LUN 1 de jun	MAR 2	MIÉ 3	JUE 4	VIE 5	SÁB 6
	11:30am Reunión informe C...	10am Charla: Avances en la 10am Socialización de	9am Charla Enfoque en Ten	Corpus Christi 7am SEDE CALI	10am Charla: Modernizació	
7	Corpus Christi	10am Charla: Estudios geot 2pm Encuentro Psicosocial	9am Atención Psicosocial	9am Entrevista Psicosocial	10am Acompañamiento Psí 10am Charla: Aspectos gen	13
14	Sagrado Corazón	10am Charla: Avances en e 11:15am Encuentro análisis			9:30am Prográmate para ni	20
21 Día del Padre		10am Charla: Cadena voicá 10am Jornada de socializac	8am Socialización Consulto 11am Acompañamiento Psíc	10am Charla: Manejo y ges 11am Encuentro Psicosocial	10am Charla: Optimizando	27
28	San Pedro y San Pablo	10am Charla: ¡Me encontré	1 de jul	2	3	4

Basurero

	FORMATO	CÓDIGO:	F-OCI-006
	INFORME DE AUDITORIA	VERSIÓN:	3
		CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN:	Pública

actualizando procedimientos y redefiniendo indicadores, efectuar la integración de la normativa a las disposiciones internas, mediante acto administrativo en el cual se señalen responsabilidades, procedimientos e indicadores, incluyendo la protección a contratistas, proveedores, clientes y escenarios como el teletrabajo o el transporte, consolidar un sistema unificado de seguimiento de casos que permita evidenciar tiempos de respuesta, acciones ejecutadas y resultados, facilitando el análisis de tendencias y la toma de decisiones institucionales, a través de alguna de las herramientas informáticas disponibles (websafi, intranet, etc) y la actualización de la resolución interna según la Resolución 3461 de 2025, si bien presentan avances, no se han cumplido, **por lo cual se concluye** que si **se evidencia el cumplimiento parcial de la función** pero se sugiere que le haga seguimiento al cumplimiento de todas las recomendaciones realizadas por el Comité.

Función 10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimientos de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública.

Se verificó la información enviada por el GTTH, donde se evidencian 4 informes trimestrales de la vigencia 2025 y 1 de la vigencia 2026, los cuales incluían, seguimiento a los casos, recomendaciones y número de casos presentados al Comité.

Con base en las evidencias verificadas, se observó cumplimiento de la función evaluada para el periodo objeto de seguimiento

2.3 PLAN DE ACCION- MEDIDAS PREENTIVAS Y CORRECTIVAS.

2.3.1 Procedimiento claro de acoso laboral

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 documentados en el Sistema Integrado de Gestión Institucional (SIGI), a saber:

- 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

	FORMATO	CÓDIGO:	F-OCI-006
	INFORME DE AUDITORIA	VERSIÓN:	3
		CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN:	Pública

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.

Sin embargo, estos procedimientos mencionados, fueron emitidos antes de la expedición de la Circular Conjunta 100-004 de 2024 DAFP-Mintrabajo (02 de diciembre de 2024), por lo cual se debe actualizar conforme a los lineamientos dadas en la misma. En igual sentido, en el informe OCI-14-2025, emitido el 26-06-2025 se recomendó por parte de esta Oficina, revisar y actualizar el procedimiento, lo cual, a la fecha de emisión del presente informe, no se ha realizado, por lo cual se reitera la recomendación planteada.

En igual sentido, en los informes trimestrales emitidos por el Comité de Convivencia Laboral, también se recomendó realizar la actualización de los procedimientos, con base en lo establecido en la Circular Conjunta.

Por lo anterior, si bien existen 2 procedimientos relacionados con el acoso laboral, los mismos deben ser objeto de actualización.

2.3.2 Elaboración Códigos o Manuales de Convivencia al interior de SGC.

Una vez revisada la información allegada por el GTTH, se evidenció el documento "Código de Ética" del 2013 y un borrador del documento "La Política de Equidad, Género, Diversidad e Inclusión (PEGDI)", el cual aún no se encuentra publicado formalmente, así mismo, el documento "PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DEL ACOSO LABORAL, VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN" emitido en 2023; es importante mencionar que el documento de Protocolo, contienen tipos de comportamiento que constituyen acoso laboral, pero no describen los tipos de comportamiento aceptables en la entidad, como lo establece la circular conjunta, por lo que no se puede establecer que se ha cumplido con este lineamiento.

Con respecto a las anteriores situaciones, **el GTTH indicó como respuesta al Informe preliminar:** En articulación con los avances liderados por el Sector Minero Energético a través de la mesa sectorial, los ajustes a los procedimientos, protocolos y demás documentos relacionados con la Circular se encuentran preparados y pendientes de su formalización, una vez se adopte la política sectorial correspondiente. Esta decisión busca garantizar que la documentación institucional del Servicio Geológico Colombiano se encuentre plenamente alineada con los lineamientos definidos para el sector y evitar reprocesos derivados de posibles modificaciones posteriores. Las evidencias de las acciones adelantadas en el marco de este proceso fueron remitidas durante la primera entrega de información realizada en desarrollo de la auditoría.

	FORMATO	CÓDIGO:	F-OCI-006
	INFORME DE AUDITORIA	VERSIÓN:	3
		CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN:	Pública

Validación Oficina de Control Interno a la respuesta al informe preliminar: La información allegada por el GTTH permite evidenciar avances en la elaboración de los documentos objeto de análisis, sin embargo, como la misma observación realizada por el área lo menciona, no se encuentran formalmente publicados, lo cual, en la fecha de emisión de este informe, no permite denotar que se esté cumpliendo, teniendo en cuenta que la circular fue emitida en diciembre de 2024 y esta auditoria se realizó en junio de 2026.

2.3.3 Actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias y campañas comunicacionales.

Analizada la información recibida, se verificaron 9 evidencias sobre este lineamiento de la circular conjunta, dentro de los cuales se encontró 7 listas de asistencia sobre capacitaciones del CCL y 2 correos electrónicos sobre publicaciones de información correspondientes a normas que aplican para el CCL y sensibilización sobre el mismo, no obstante lo anterior, estas evidencias permiten verificar la realización de las actividades de capacitación pero no el contenido de las mismas más allá del nombre.

Con base en las evidencias verificadas, se observó cumplimiento de la función evaluada para el periodo objeto de seguimiento.

2.3.4 Actividades de sensibilización sobre resolución de conflictos de interés y fortalecimiento de habilidades sociales y emocionales.

Analizada la información recibida, se verifica 1 evidencia sobre este lineamiento de la circular conjunta, correspondiente a 1 lista de asistencia sobre 1 capacitación denominada "El poder de las relaciones y el apoyo que transforma", sin embargo, esta evidencia permite verificar la realización de la actividad de capacitación, pero no el contenido de las mismas más allá del nombre.

Con base en las evidencias verificadas, se observó cumplimiento de la función evaluada para el periodo objeto de seguimiento.

2.3.5 Acciones investigativas y de análisis de riesgos.

Se verificó la información enviada por el GTTH, donde se evidencia un documento denominado "VALORACIÓN RIESGO PSICOSOCIAL" del 26 de marzo de 2026, el cual tenía como objetivo Identificar la percepción de riesgo psicosocial de los funcionarios y contratistas del SGC, si bien el informe tiene un componente importante al evaluar los posibles factores de riesgo intralaborales y extralaborales, presentes en los funcionarios y contratistas de SGC, reconocer

	FORMATO	CÓDIGO:	F-OCI-006
	INFORME DE AUDITORIA	VERSIÓN:	3
		CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN:	Pública

las probables sintomatologías asociadas al estrés en la entidad y recomendar a la empresa pautas de acción claras para la mitigación de la percepción de los riesgos identificados, la circular conjunta estableció que se deben realizar acciones investigativas y de análisis de riesgos, sobre situaciones de acoso laboral que ya se han reportado y se deben analizar los contextos de riesgos para los servidores que se puedan ver expuestos en esas conductas, lo que una vez analizado el informe presentado, no contiene la especificidad demandada por la norma mencionada.

Por lo anterior, se determina que esta función presenta debilidades en el cumplimiento de la misma, toda vez que, no se aportó evidencia suficiente que permita verificar las acciones investigativas y de análisis de riesgo sobre situaciones de acoso laboral.

Con respecto a las anteriores situaciones, **el GTTH indicó como respuesta al Informe preliminar:** Es importante precisar que la valoración del riesgo psicosocial se adjunta como evidencia, dado que constituye uno de los principales mecanismos institucionales para identificar factores asociados al riesgo de acoso laboral. En particular, el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral evalúa, dentro del dominio Relaciones Sociales en el Trabajo, aspectos relacionados con la calidad de las interacciones laborales, la presencia de conductas de violencia, maltrato o acoso, cuyos resultados permiten identificar niveles de riesgo y definir las acciones de intervención y prevención correspondientes. Considerando los resultados obtenidos, la entidad formula e implementa planes de acción orientados a prevenir y mitigar los factores de riesgo psicosocial identificados, fortaleciendo así las condiciones del entorno laboral y promoviendo ambientes de trabajo saludables.

Como complemento a este diagnóstico, el Servicio Geológico Colombiano aplica anualmente la encuesta de clima laboral y la encuesta de perfil sociodemográfico, instrumentos que aportan información para el análisis integral del ambiente organizacional y la identificación de oportunidades de mejora. Adicionalmente, durante la vigencia 2025 se aplicó la encuesta diagnóstica PEGADID, cuyas evidencias fueron remitidas en la primera entrega de información realizada en el marco de la presente auditoría. Y a esto se suma las acciones de sensibilización, charlas y demás actividades previstas en el marco del plan de trabajo de los diferentes componentes de talento humano que permiten mitigar la presencia del riesgo.

Validación Oficina de Control Interno a la respuesta al informe preliminar: La OCI reconoce la importancia de la gestión realizada por el GTTH, en cuanto a las actividades presentadas, sin embargo, la Circular conjunta establece que se deben realizar acciones investigativas y de análisis de riesgos, sobre situaciones de acoso laboral que ya se han reportado y se deben analizar los contextos de riesgos para los servidores que se puedan ver expuestos en

	FORMATO	CÓDIGO:	F-OCI-006
	INFORME DE AUDITORIA	VERSIÓN:	3
		CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN:	Pública

esas conductas, lo cual tiene un contexto mas específico en acoso laboral y que tiene como base las situaciones que se han presentado dentro de la entidad, por lo anterior, las actividades presentadas en la validación son generales de la entidad y no cumplen con lo establecido en la circular.

2.3.6 Diagnostico situación actual frente al cumplimiento de la Ley 1010 de 2006.

Se verificó la información enviada por el GTTH, donde se evidencia el “Formato de Evaluación del Diagnóstico de Cumplimiento Ley 1010 de 2006 (Primer Semestre 2026)” el cual contiene la evaluación de cumplimiento, que arroja un resultado del 75% correspondiente a un diagnóstico de “cumplimiento parcial”, en atención a los criterios establecidos.

Por lo anterior, la entidad está cumpliendo con al autodiagnóstico, pero los resultados, si bien muestran avances en el cumplimiento, todavía no generan un cumplimiento efectivo de la norma, lo cual debe ser objeto de análisis por el GTTH para tomar las acciones necesarias que permitan mejorar en el segundo semestre de 2026.

Con respecto a las anteriores situaciones, **el GTTH indicó como respuesta al Informe preliminar:** Se agrega que nos encontramos hasta ahora iniciando segundo semestre del año y se tiene previstas más actividades como están registradas en el plan de trabajo que nos permite mejorar el resultado de diagnóstico.

3. Línea Estratégica

3.1 Plan Estratégico de Talento Humano de 2026

Se verificó la información enviada por el GTTH, donde se evidencia el “PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO –PETH 2023-2026”, dentro del cual se hace alusión a que se llevarán a cabo acciones de intervención en dimensiones del clima organizacional como la prevención del acoso sexual y que se dará continuidad a los espacios de sensibilización y divulgación de la ruta de atención establecida en los Protocolos de Acoso Laboral, Acoso Sexual, Discriminaciones, Violencias Basadas en Género y demás violencias del ambiente laboral.

Si bien es cierto, el Plan Estratégico contempla algunas acciones o actividades referentes al acoso laboral, se recomienda tener en cuenta lo establecido en la Circular Conjunta, correspondiente a que se deben incorporar los procedimientos, escenarios y actores necesarios para la atención, prevención, corrección y sanción de conductas de acoso laboral, teniendo en cuenta la perspectiva de género y la especial protección a los derechos de las mujeres,

	FORMATO	CÓDIGO:	F-OCI-006
	INFORME DE AUDITORIA	VERSIÓN:	3
		CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN:	Pública

por lo cual, se recomienda ampliar el margen de actividades en la formulación del próximo plan estratégico de Talento Humano.

Validación Oficina de Control Interno a la respuesta al informe preliminar: Se da alcance con la ampliación de plan de trabajo adjunto en este mismo documento en numerares función 9.

3.2 Plan de Trabajo en Seguridad y salud en el trabajo 2026.

Se verificó la información enviada por el GTTH, donde se evidencia el "PLAN DE TRABAJO ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO" de enero de 2026, el cual contempla el Comité de Convivencia Laboral y enuncia las funciones del mismo, en igual sentido, contiene unas actividades de capacitación continua, sensibilización y promoción de estilos de vida y trabajo saludables para fortalecer el bienestar psicosocial, y por último, tiene un programa de medicina preventiva y del trabajo que busca controlar y prevenir las condiciones que pueden generar deterioro de la salud psicosocial.

Por lo anterior, se evidenció que el plan de trabajo contiene componentes que pueden ayudar al análisis de del riesgo de factores psicosociales como lo establece la circular conjunta.

3.3 Plan de acción 2026 con medidas preventivas y correctivas.

La Circular Conjunta No. 100-004-2024, establece que las entidades deben elaborar un plan de acción dirigido a promover la salud mental, bienestar, calidad de vida y un entorno laboral libre de violencias y acosos, el cual debe contener medidas preventivas y correctivas. Por lo anterior, una vez revisada la información allegada por el GTTH, se verificó el plan de acción del primer semestre de 2026, dentro del cual, el Grupo de trabajo de Talento Humano, programó 11 acciones, incluyendo 4 que tiene referencia con los lineamientos de la circular, a saber:

- Plan de bienestar e incentivos
- Plan de capacitación
- Plan de trabajo del sistema de seguridad y salud en el trabajo
- Medición del clima organizacional

Conforme lo anterior, se verificó que la construcción del plan de acción 2026 del SGC, contemplo los lineamientos establecidos en la Circular Conjunta, correspondiente a la promoción de la salud mental, el bienestar y la calidad de vida.

4. SOLICITUD DE CORRECCIONES O ACCIONES CORRECTIVAS

	FORMATO	CÓDIGO:	F-OCI-006
	INFORME DE AUDITORIA	VERSIÓN:	3
		CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN:	Pública

A continuación, se presenta la no conformidad establecida en esta auditoría, con el objeto de que sean implementadas las respectivas correcciones o acciones correctivas, según el procedimiento vigente (PR-PSG-ADM-001 Planes de Mejoramiento Continuo).

Tabla 2 – No conformidades

No.	PROCESO	DESCRIPCIÓN DE LA NO CONFORMIDAD	CRITERIO QUE INCUMPLIÓ
1	Gestión del Talento Humano	Los procedimientos institucionales PR-GTH-001 y PR-GTH-002 continúan vigentes sin incorporar integralmente los lineamientos introducidos por la Circular Conjunta 100-004 de 2024, situación que genera riesgo de aplicación de procedimientos desactualizados y limita la alineación de la gestión institucional frente a las nuevas directrices y obligaciones, en materia de prevención y atención del acoso laboral.	Circular Conjunta 100-004 de 2024. Numeral 1. Lineamiento para el proceso preventivo

5. RECOMENDACIONES

Tabla 3 - Recomendaciones por proceso

No.	PROCESO	RECOMENDACIÓN
1	Gestión del Talento Humano	Realizar las gestiones necesarias que permitan concluir la actualización de la resolución 398 de 2019, incluyendo los lineamientos de la Circular 100-004 de 2024
2	Gestión del Talento Humano	Actualizar los procedimientos PR-GTH-001 y PR-GTH-002.
3	Gestión del Talento Humano	Diseñar una matriz formal de seguimiento a recomendaciones del Comité de Convivencia Laboral.
4	Gestión del Talento Humano	Realizar las gestiones necesarias que permitan concluir la elaboración y adopción de un Código o Manual de Convivencia Laboral alineado con la Circular.
5	Gestión del Talento Humano	Implementar análisis de riesgos específicos derivados de casos o tendencias de acoso laboral.
6	Gestión del Talento Humano	Incorporar indicadores específicos de prevención del acoso laboral dentro del PETH y del SG-SST.
7	Gestión del Talento Humano	Realizar seguimiento semestral al resultado del diagnóstico de cumplimiento de la Ley 1010 de 2006 hasta alcanzar niveles de cumplimiento superiores al 80%.

	FORMATO	CÓDIGO:	F-OCI-006
	INFORME DE AUDITORIA	VERSIÓN:	3
		CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN:	Pública

6. CONCLUSIONES.

1. Se evidenció que el Comité de Convivencia Laboral se encuentra formalmente conformado y en funcionamiento durante el periodo evaluado, desarrollando actividades relacionadas con la atención de quejas, emisión de recomendaciones e informes periódicos, lo que permite concluir que la entidad dispone de una instancia operativa para la gestión preventiva y correctiva de situaciones asociadas al acoso laboral.
2. Se ha realizado cumplimiento parcial al seguimiento efectuado a las recomendaciones emitidas por el Comité de Convivencia Laboral, toda vez que, se ejecutaron las actividades de algunas recomendaciones pero aun persisten otras que no han cumplidos, por lo cual, se debe seguir trabajando en el cumplimiento total de las mismas.
3. Se verifico que, aunque la entidad cuenta con procedimientos y actos administrativos relacionados con la gestión de situaciones de acoso laboral, se evidenció que varios de estos instrumentos fueron expedidos con anterioridad a la Circular Conjunta No. 100-004 de 2024 y aún no han sido actualizados para incorporar integralmente los lineamientos contenidos en dicha disposición, situación que limita su alineación con el marco normativo vigente.
4. Se observó que el Grupo de Trabajo de Talento Humano incorporó dentro de su planeación institucional actividades orientadas al fortalecimiento del bienestar, la capacitación, la salud mental y el clima organizacional, aspectos que guardan relación con los objetivos perseguidos por la Circular Conjunta. Sin embargo, se recomienda fortalecer la articulación entre dichas actividades y los lineamientos específicos establecidos en la misma.
5. Se debe concluir con la gestión necesaria para la emisión de un Código o Manual de Convivencia que incorpore los elementos previstos en la Circular Conjunta No. 100-004 de 2024, particularmente aquellos relacionados con la definición de comportamientos aceptables.
6. Se evidenció la realización de actividades de capacitación y sensibilización relacionadas con la convivencia laboral y la prevención de conductas de acoso.
7. Si bien la entidad adelantó ejercicios de identificación y valoración de riesgos psicosociales, no se evidenció la implementación de mecanismos específicos de análisis de riesgos asociados a situaciones de acoso laboral reportadas o potenciales escenarios de vulnerabilidad, conforme a lo previsto en la Circular Conjunta No. 100-004 de 2024.
8. La realización del diagnóstico institucional de cumplimiento de la Ley 1010 de 2006 constituye una buena práctica de autogestión y control, que debe continuar con la ejecución programada, en el segundo semestre de 2026, para alcanzar un nivel de cumplimiento total.

	FORMATO	CÓDIGO:	F-OCI-006
	INFORME DE AUDITORIA	VERSIÓN:	3
		CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN:	Pública

9. En términos generales, se evidenció un nivel de implementación parcial de los lineamientos establecidos en la Circular Conjunta No. 100-004 de 2024, identificándose avances en la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, la elaboración de informes periódicos, el desarrollo de actividades de sensibilización y la formulación de instrumentos de gestión institucional. No obstante, persisten oportunidades de mejora relacionadas con la actualización de procedimientos internos, la implementación de mecanismos de seguimiento a las recomendaciones del Comité, la adopción de instrumentos específicos de convivencia laboral y el fortalecimiento de acciones investigativas y de análisis de riesgos asociados a situaciones de acoso laboral.

7. APROBACIÓN

 Julie Andrea Soto Laverde	 Alfredo Jose Florez Otero
Jefe(a) de Oficina de Control Interno (e)	Auditor(es) Interno(s) trabajo