



FONDO DE PREVISIÓN SOCIAL DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Establecimiento Público adscrito al Ministerio de Salud y
Protección Social

INFORME EJECUTIVO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	
NOMBRE DEL INFORME	Informe de Evaluación y al cumplimiento en lo establecido en la Circular Conjunta 100-004-2024 del Ministerio del Trabajo y el DAFP.
LIDERES DE PROCESO	- Martha Fabiola López Jiménez, Directora General (E) - Integrantes del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno- CICC.
AUDITORAS	- Rafaela Montoya González - Asesora de Oficina Control Interno a la Gestión. - Karen Andrea León Duran - Profesional – contratista.
OBJETIVO	Evaluar la aplicación de las directrices establecidas por la Procuraduría General de la Nación, Ministerio de Trabajo y DAFP en cuanto al cumplimiento de los lineamientos establecidos para la prevención, atención y sanción del acoso laboral como entidad pública.
ALCANCE	La evaluación comprende la verificación del cumplimiento de los lineamientos establecidos en la circular conjunta 100-004-2024 en el periodo comprendido entre el 1 de Julio de 2025 al 1 de Junio de 2026.

Resultados del seguimiento:

La **Circular Conjunta No.100-004-2024** establece las directrices que deben seguir los Comités de Convivencia Laboral para garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006. Estas directrices se enmarcan en el procedimiento institucional para la prevención, atención y sanción del acoso laboral.

En este contexto, se destacan tres (3) lineamientos de la Circular: **1. Comité de Convivencia Laboral**, **2. Plan de Acción Anual** y **3. Responsabilidades de Talento Humano**, lineamientos que fueron objeto de verificación por Control Interno a la Gestión, en desarrollo del presente informe, con el fin de promover ambientes laborales respetuosos. A partir del análisis realizado sobre los soportes remitidos por el responsable del proceso, se han formulado las siguientes conclusiones y recomendaciones orientadas al fortalecimiento de las acciones institucionales en materia de prevención, atención y sanción del acoso laboral.

Conclusiones

- Se concluye que la entidad da cumplimiento a los lineamientos establecidos en la Circular Conjunta 100-004 de 2024, evidenciándose:
 - Conformación de manera adecuada y con base en la normatividad vigente, del Comité de Convivencia Laboral, garantizando la participación equitativa entre empleador y trabajadores y estableciendo un mandato de dos años.
 - Implementación de actividades preventivas para evitar situaciones de acoso laboral por medio del Grupo de Trabajo de Talento Humano y el Comité de Convivencia Laboral.
 - Asimismo, se evidenció el cumplimiento de las responsabilidades asignadas a la Alta Dirección y al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano en el marco de la citada Circular, contribuyendo al fortalecimiento de la convivencia laboral, la



FONDO DE PREVISIÓN SOCIAL DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Establecimiento Público adscrito al Ministerio de Salud y
Protección Social

prevención de riesgos psicosociales y el cumplimiento de las disposiciones normativas aplicables.

- En el periodo comprendido entre 1 de julio de 2025 al 1 de junio de 2026 no se presentaron quejas de acoso laboral y/o acoso sexual en el ámbito laboral, lo cual es positivo, aunque es fundamental mantener la vigilancia activa y los canales de atención disponibles.
- El Grupo de Talento Humano (GTH) ha desarrollado e implementado procesos de capacitación y sensibilización dirigidos a todos los servidores, enfocados en la prevención de la violencia contra la mujer, la resolución de conflictos y el fortalecimiento de habilidades sociales, promoviendo así entornos laborales más seguros, respetuosos y colaborativos.

Recomendaciones

- Se recomienda analizar la pertinencia de actualizar y complementar el protocolo adoptado por la entidad para la prevención y atención de situaciones de acoso laboral. Lo anterior, con el fin de fortalecer la claridad conceptual del instrumento, garantizar su alineación con el marco normativo vigente, facilitar la identificación y gestión adecuada de posibles situaciones de acoso laboral y promover una aplicación uniforme de los procedimientos de prevención, atención y seguimiento al interior de la entidad.
- Fortalecer el seguimiento realizado por el área de Talento Humano al funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, mediante la implementación de un mecanismo que permita evidenciar un monitoreo periódico y continuo, que verifique el cumplimiento de los términos, funciones, atención oportuna de casos reportados y acciones realizadas por el Comité.
- Continuar promoviendo una cultura organizacional de respeto, convivencia y tolerancia cero frente al acoso laboral, reforzando el mensaje institucional a través de campañas periódicas y espacios de diálogo que involucren activamente a todo el personal.

Nota: El informe detallado y ejecutivo fue firmado y radicado electrónicamente mediante memorando radicado No: **2026-200-001064-3** del 30 de junio del 2026 y enviado a la alta dirección de la entidad.

OFICINA CONTROL INTERNO A LA GESTIÓN

Elaboró: Karen Andrea León - Contratista de Control Interno a la Gestión.
Rafaela Montoya González - Asesora de Control Interno a la Gestión.