



SC4135-1



300

Santiago de Cali, 2 de junio de 2026

Doctor
Rubén Felipe Gonzalo Lagarejo Rivas
Gerente General

Daniela Vargas Álzate
Directora Administrativa

Comité Institucional de Coordinación de Control Interno
Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Beneficencia del Valle del Cauca E.I.C.E.
Presente

	BENEFICENCIA DEL VALLE DEL CAUCA 4860F90941C99 Fecha: 2026-06-04 Hora: 14:06:56								
REFERENCIA: Informe de seguimiento al cumplimiento de la Circular No. 003 del 18 de julio de 2024 de la Procuraduría General de la Nación - Vigencia 2026									
<table><tr><td>Folios</td><td>Tipo de trámite</td></tr><tr><td>5</td><td>OTROS</td></tr><tr><td>Remitente</td><td>ANTONIO MARIA PADILLA</td></tr><tr><td>Destinatario</td><td>RUBÉN FELIPE LAGAREJO RIVAS</td></tr></table>		Folios	Tipo de trámite	5	OTROS	Remitente	ANTONIO MARIA PADILLA	Destinatario	RUBÉN FELIPE LAGAREJO RIVAS
Folios	Tipo de trámite								
5	OTROS								
Remitente	ANTONIO MARIA PADILLA								
Destinatario	RUBÉN FELIPE LAGAREJO RIVAS								

Asunto: Informe de seguimiento al cumplimiento de la Circular No. 003 del 18 de julio de 2024 de la Procuraduría General de la Nación – Vigencia 2026

Cordial saludo.

En cumplimiento del Plan Anual de Auditorías, Seguimientos y Evaluaciones de la Oficina de Control Interno, me permito presentar el Informe de Seguimiento al cumplimiento de la Circular No. 003 del 18 de julio de 2024, emitida por la Procuraduría General de la Nación, relacionada con la implementación de medidas efectivas para la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas, para su conocimiento, análisis y fines pertinentes.

1. Introducción

Objetivo: Evaluar el grado de implementación y cumplimiento de las directrices establecidas en la Circular No. 003 del 18 de julio de 2024 de la Procuraduría General de la Nación, relacionadas con la adopción de medidas efectivas para la prevención, atención y sanción del acoso laboral en la Beneficencia del Valle del Cauca E.I.C.E.

Alcance: Verificar el avance y cumplimiento de las acciones implementadas por la Entidad para la prevención, atención y sanción del acoso laboral, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), durante la vigencia 2026.

Criterios: La Oficina de Control Interno para dicho informe contempla la siguiente normatividad: Ley 87 de 1993, Ley 1010 de 2006, Ley 1474 de 2011, Circular No. 003 del



18 de julio de 2024 de la Procuraduría General de la Nación, Ley 2466 de 2025, Plan de Auditorías, Seguimientos y Evaluaciones de la Oficina de Control Interno.

2. Desarrollo del seguimiento

La metodología aplicada comprendió las siguientes actividades:

- Aplicación de una lista de chequeo para verificar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Circular No. 003 del 18 de julio de 2024.
- Revisión de políticas, procedimientos, protocolos y demás documentos institucionales relacionados con la prevención y atención del acoso laboral.
- Verificación de la conformación, funcionamiento y gestión documental del Comité de Convivencia Laboral.
- Validación de las actividades de capacitación, sensibilización y divulgación desarrolladas por la Entidad.
- Revisión de los mecanismos implementados para la atención, seguimiento y control de las situaciones relacionadas con convivencia laboral.

3. Análisis

De acuerdo con la evaluación realizada a los treinta y seis (36) criterios definidos para verificar el cumplimiento de las disposiciones relacionadas con la prevención, atención y sanción del acoso laboral, se evidenció que la Beneficencia del Valle del Cauca E.I.C.E. presenta un nivel favorable de implementación de los mecanismos establecidos en la Circular No. 003 del 18 de julio de 2024 de la Procuraduría General de la Nación.

La Entidad dispone de políticas institucionales, procedimientos, canales de atención, actividades de capacitación, estrategias de sensibilización y un Comité de Convivencia Laboral formalmente constituido, lo que evidencia avances significativos en la gestión preventiva de los riesgos asociados al acoso laboral y en la promoción de ambientes de trabajo respetuosos y saludables.

No obstante, se identificaron oportunidades de mejora relacionadas con la implementación de indicadores de seguimiento, la formulación de planes de intervención derivados de los resultados de la batería de riesgo psicosocial, el fortalecimiento de la trazabilidad documental de las actuaciones del Comité de Convivencia Laboral y la evaluación de la efectividad de las acciones preventivas desarrolladas por la Entidad.

4. Resultados

Como resultado del seguimiento efectuado al cumplimiento de las disposiciones relacionadas con la prevención, atención y sanción del acoso laboral, se aplicó una lista de chequeo compuesta por treinta y seis (36) criterios de evaluación, agrupados en los siguientes componentes:



SC4135-1



- Marco normativo.
- Comité de Convivencia Laboral.
- Canales de atención.
- Prevención.
- Riesgo psicosocial.
- Gestión de casos.
- Difusión.
- Seguimiento.
- Archivo documental.

La evaluación permitió evidenciar un nivel significativo de implementación de mecanismos orientados a la prevención y gestión del acoso laboral, reflejado en la existencia de políticas institucionales, procedimientos, actividades de sensibilización y capacitación, así como en la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral y la disponibilidad de canales para la recepción y atención de quejas.

Sin perjuicio de los avances identificados, se evidenciaron aspectos susceptibles de fortalecimiento relacionados con el seguimiento, la medición de resultados, la gestión documental y la implementación de acciones derivadas de la evaluación de riesgos psicosociales, con el fin de garantizar el cumplimiento integral de la Circular No. 003 de 2024 y de la normatividad vigente en la materia.

4.1 Fortalezas

- La Entidad cuenta con políticas, protocolos y mecanismos internos orientados a la prevención, atención e intervención del acoso laboral, acoso sexual, discriminación laboral y violencias basadas en género, alineados con la normatividad vigente.
- Se evidenció la conformación del Comité de Convivencia Laboral mediante acto administrativo vigente, con representación de la administración y de los trabajadores, así como la capacitación de sus integrantes para el ejercicio de sus funciones.
- La Entidad ha desarrollado actividades de divulgación y capacitación relacionadas con la Ley 1010 de 2006, la Circular 003 de 2024 y la Ley 2466 de 2025, fortaleciendo el conocimiento institucional sobre la prevención y manejo del acoso laboral.
- Se dispone de canales formales para la recepción de quejas y denuncias, procedimientos de atención, mecanismos de confidencialidad y medidas de protección para presuntas víctimas.
- Se evidenciaron capacitaciones, campañas de sensibilización, actividades de bienestar laboral y acciones orientadas a promover ambientes de trabajo saludables y la prevención de riesgos psicosociales.

4.2 Debilidades

- No se evidenciaron indicadores de gestión o resultado que permitan medir la efectividad de las acciones implementadas para la prevención, atención y control del acoso laboral.
- Aunque la Entidad aplicó la batería de riesgo psicosocial, no se evidenció la formulación formal de un plan de acción que permita intervenir, monitorear y hacer seguimiento a los riesgos identificados.



- No se evidenció un mecanismo documental consolidado que permita verificar de manera integral la trazabilidad, seguimiento y cierre de las quejas o situaciones gestionadas por el Comité de Convivencia Laboral.
- No se identificaron herramientas que permitan evaluar periódicamente el impacto de las campañas de sensibilización, capacitaciones y demás actividades desarrolladas en materia de convivencia laboral.
- Se requiere fortalecer los controles documentales relacionados con el registro, custodia, consulta y seguimiento de la información derivada de las actuaciones del Comité de Convivencia Laboral.

5. Recomendaciones

Generales:

- Fortalecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante la integración de mecanismos de evaluación y mejora continua relacionados con la prevención del acoso laboral y sexual.
- Consolidar un sistema de monitoreo y seguimiento que permita medir periódicamente la efectividad de las acciones preventivas implementadas por la Entidad.
- Fortalecer la cultura organizacional basada en el respeto, la convivencia, la inclusión y la prevención de conductas constitutivas de acoso laboral.
- Garantizar la actualización permanente de políticas, procedimientos, protocolos y mecanismos institucionales relacionados con la convivencia laboral.
- Fortalecer la gestión documental y los mecanismos de control de la información asociada a las actuaciones del Comité de Convivencia Laboral, garantizando su integridad, reserva y trazabilidad.

Específicas:

1. Diseñar e implementar indicadores de gestión y resultado que permitan evaluar periódicamente el comportamiento de las quejas, tiempos de atención, actividades preventivas ejecutadas y efectividad de las medidas adoptadas.
2. Formular, aprobar e implementar un Plan de Intervención derivado de los resultados de la Batería de Riesgo Psicosocial, definiendo actividades, responsables, cronogramas e indicadores de seguimiento.
3. Implementar un registro único de seguimiento para las actuaciones del Comité de Convivencia Laboral que permita garantizar la trazabilidad de las quejas, compromisos, actuaciones y cierres de casos.
4. Establecer mecanismos de evaluación de impacto para las capacitaciones, campañas de sensibilización y actividades de bienestar laboral desarrolladas por la Entidad.
5. Fortalecer los controles de archivo y custodia documental mediante procedimientos que regulen el acceso, consulta, conservación y protección de la información relacionada con los procesos de convivencia laboral.

Nota: Las recomendaciones específicas deberán formalizarse mediante el formato GC-FO-019 "Plan de Manejo de Seguimientos".



6. Procedimiento posterior

El responsable deberá:

- Presentar el formato **GC-FO-019 – Plan de Manejo de Seguimientos** dentro de los siete (7) días hábiles siguientes a la radicación del presente informe.
- Implementar las acciones de mejora formuladas en un plazo máximo de dos (2) meses.
- Presentar los avances y evidencias correspondientes durante las actividades de seguimiento efectuadas por la Oficina de Control Interno.

En caso de incumplimiento, la situación será puesta en conocimiento del Gerente General y del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, para la adopción de las acciones administrativas que resulten pertinentes.

Atentamente.

Antonio María Padilla Pérez
Director
Dirección de Control Interno

Proyectó: Mónica Potes Vivero
Revisado: Antonio María Padilla Pérez