

AGROSAVIA

Corporación colombiana de investigación agropecuaria

Informe de involucramiento – COE

2023 - 2024



APOYAMOS
AL PACTO MUNDIAL



1	Agenda Dinámica Corporativa	5
1.1	Áreas temáticas de la plataforma Siembra en la Agenda Dinámica Corporativa	5
1.2	Agenda de investigación con enfoque ambiental	5
1.3	Resultados de la Agenda Dinámica Corporativa	16
1.4	Participación COP 16	17
2	Informe Ambiental Corporativo	19
2.1	Gestión integral de residuos generados	19
2.2	Desempeño ambiental	20
2.3	Fortalecimiento de infraestructura	21
2.4	Acción forestal	22
2.5	Campañas	23
2.6	Formación y sensibilización	24
2.7	Acciones para el reconocimiento ambiental	24
2.8	Sostenibilidad	24
3	Estándares Laborales	27
3.1	Conformación de la planta de personal	27
3.2	Clasificaciones de cargo relacionados con el equipo de investigación perteneciente a las redes de innovación	29
3.3	Sistema de Reconocimientos e Incentivos	30
3.4	Política de escalafón para el reconocimiento de la productividad de los investigadores	31
3.5	Modelo de Evaluación de Desempeño	32
3.6	Fortalecimiento de capacidades del talento humano	33
3.7	Apoyo en las modalidades de especialización, maestría y Ph.D.	34
3.8	Aprendizaje y desarrollo	35
3.9	Política de bienestar laboral	39
3.10	Clima Laboral	43
3.11	Estrategia de transformación cultural	43
3.12	Desempeño en el Sistema de seguridad y salud en el trabajo, 2022–2023	44
4	Derecho a la afiliación sindical, representación y asistencia, y ejercicio de sus funciones	48
4.1	Semillas para la soberanía y seguridad alimentaria y nutricional	49
4.2	Sistemas Territoriales de Innovación con enfoque diferencial	50
4.3	Primer Congreso Nacional de Juventudes del Sector Agropecuario	51
4.4	Agrokids	51
4.5	Diversidad funcional	52
4.6	Diversidad de género	53
4.7	Diversidad étnico- cultural	55
5	Acciones de AGROSAVIA en Materia de Anticorrupción	58
5.1	Monitoreo de Riesgos año 2023	58
5.2	Acciones para la prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo – LAFT-2023	60

5.3	Redición de cuenta año 2023	61
5.4	Avance de la Red Interinstitucional de Transparencia y Anticorrupción (RITA)-2023.....	61
5.5	Monitoreo de riesgos año 2024.....	62
5.6	Acciones para la prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo – LAFT- 2024	64
5.7	Redición de cuentas año 2024.....	65
5.8	Estado del sistema de control interno	66

Acciones de AGROSAVIA en materia Ambiental



Capítulo 1



1 Agenda Dinámica Corporativa

1.1 Áreas temáticas de la plataforma Siembra en la Agenda Dinámica Corporativa

A continuación, se relacionan las áreas temáticas de la plataforma Siembra trabajadas en los proyectos que pertenecen a la Agenda Dinámica Corporativa de AGROSAVIA en los 2 últimos años, considerando las rutas estratégicas de I+D+i y planes de vinculación, asociados con las demandas identificadas en la Agenda Nacional de I+D+i (tabla 1).

Áreas temáticas	2023	2024
Alimentación y nutrición- Humana y animal	9	8
Calidad e inocuidad de insumos y productos	10	8
Fisiología vegetal y nutrición		
Fisiología y reproducción animal	5	5
Fortalecimiento de capacidades técnicas y funcionales	12	12
Manejo cosecha, postcosecha y transformación		
Manejo sanitario y fitosanitario	51	50
Manejo de sistemas productivos	39	46
Manejo de suelos y aguas		
Manejo ambiental y sostenibilidad	31	46
Material de siembra y mejoramiento genético	51	48
Sistemas de información, zonificación y georreferenciación	2	2
Socioeconomía, mercadeo, inteligencia competitiva y desarrollo empresarial		1
Transferencia de tecnología, asistencia técnica e innovación	38	37
Total	247	231

Tabla 1. Número de proyectos por área temática de la Agenda Dinámica Corporativa en 2023 y 2024.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Agenda Dinámica Corporativa (AGROSAVIA)

1.2 Agenda de investigación con enfoque ambiental

A continuación, se resaltan las principales temáticas de los proyectos con enfoque ambiental, sus objetivos, especies productivas, regiones de acción y aliados.

1.2.1 Acciones de AGROSAVIA en la región de La Mojana

La Mojana es una región compuesta por once municipios que pertenecen a los departamentos de Antioquia, Bolívar, Córdoba y Sucre. Se encuentra situada en el interior de la Depresión Momposina, en las estribaciones de las cordilleras Oriental y Central. En esta área convergen tres de los ríos más significativos del país: el Magdalena, el Cauca y el San Jorge, lo que la convierte en un lugar estratégico para la regulación de sus caudales. Esta particularidad ha dado lugar a que La Mojana sea una de las zonas de humedales más extensas del mundo, con una biodiversidad excepcional. Sin embargo,

también se enfrenta a eventos de inundación recurrentes y presenta diversas necesidades para adaptarse al cambio climático. Estas condiciones, junto con las características sociales, económicas e institucionales de la región, influyen en sus capacidades para lograr un desarrollo sostenible.

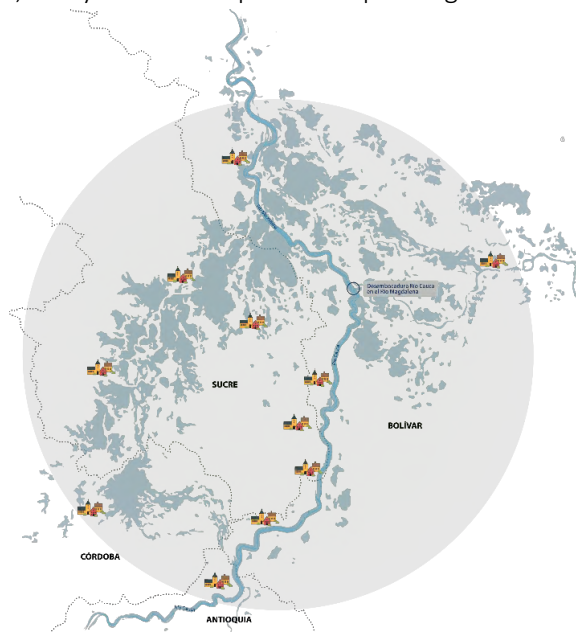


Figura 1. Mapa Región de La Mojana.

Fuente: Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres.
<https://portal.gestiondelriesgo.gov.co/Paginas/Mojana.aspx>

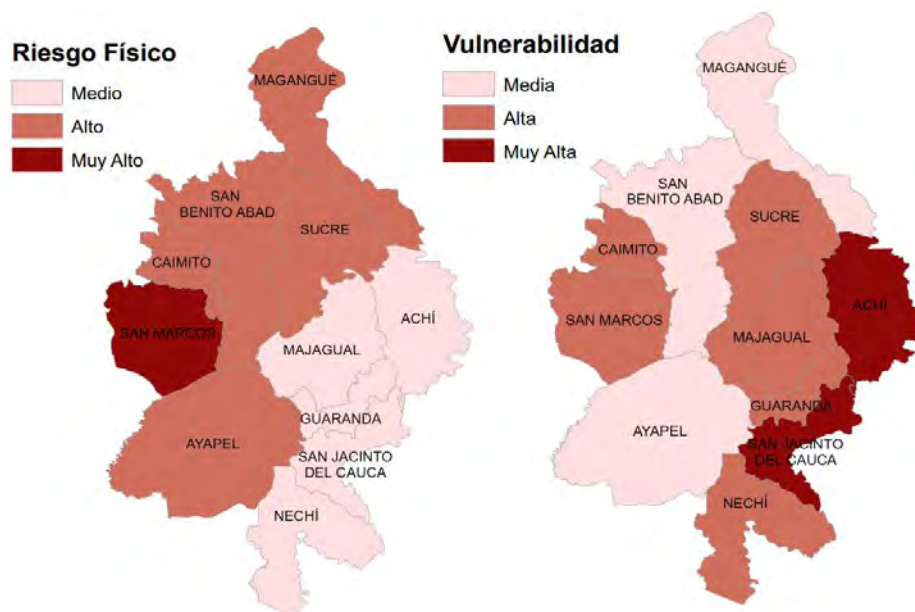


Figura 2. Mapa Escala de vulnerabilidad de municipios.

Fuente: Plan de acción para la reducción del riesgo de inundaciones y la adaptación al cambio climático en La Mojana, 2016. <https://www.fondoadaptacion.gov.co/gestionermanarce/presentaciones/Mojana.pdf>

No.	Departamento	Municipio
1	ANTIOQUIA	Nechí
2	BOLÍVAR	San Jacinto del Cauca
3	BOLÍVAR	Achí
4	BOLÍVAR	Magangué
5	CÓRDOBA	Ayapel
6	SUCRE	San Marcos
7	SUCRE	Guaranda
8	SUCRE	Majagual
9	SUCRE	Sucre
10	SUCRE	Caimito
11	SUCRE	San Benito Abad

Tabla 2. Departamentos y municipios que conforman la región de La Mojana

Fuente: Elaboración propia con base en datos registrados en el Documento CONPES 4084 La Mojana (2022).

<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/4084.pdf>

La región de La Mojana ha sido objeto de diversas intervenciones por parte del gobierno nacional, destacando aquellas relacionadas con la construcción de infraestructura en educación, salud y vivienda, así como con la protección contra inundaciones que afectan negativamente la agricultura y la ganadería de la zona. Sin embargo, aún queda mucho por hacer en términos de políticas, programas y proyectos que ayuden a reducir la pobreza, impulsar el crecimiento económico y gestionar el riesgo de desastres, considerando las particularidades del territorio.

Durante 2023 y 2024, AGROSAVIA ha contribuido a la región de La Mojana mediante la ejecución de acciones como parte de su Agenda de investigación, desarrollo e innovación, a través de los proyectos que se mencionan a continuación.

1.2.2 Proyecto: Modelo productivo de marañón para la región Caribe de Colombia.

Financiación: Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural (MADR).

Asociación o asociaciones beneficiarias: ASOPROMASAB, BENDITO MARAÑÓN

Municipios beneficiados:

- San Benito de Abad

Objetivos del proyecto:

General:

Generar información técnica local de aspectos agronómicos del cultivo de Marañón bajo las condiciones del caribe colombiano.

Específicos:

- Evaluar la respuesta del plantaje de marañón a la fertilización orgánica empleando de materia prima local.
- Reconocer las principales limitantes fitosanitarias del sistema productivo de marañón en el caribe colombiano
- Cuantificar la extracción de nutrientes por la fruta en clones de marañón cultivados en la región Caribe
- Estimar el almacenamiento de carbono en la biomasa vegetal de plantaciones jóvenes de marañón en el departamento del Cesar

Resultado(s):

- Toma de muestras fitosanitarias en cultivos de marañón en finca de productor en el municipio de San Benito de Abad, departamento de Sucre.



Figura 3. Captura de artrópodos en campo.



Figura 4. Insectos cucarrones adultos del orden Coleoptera y rama con daños asociados a perforaciones.

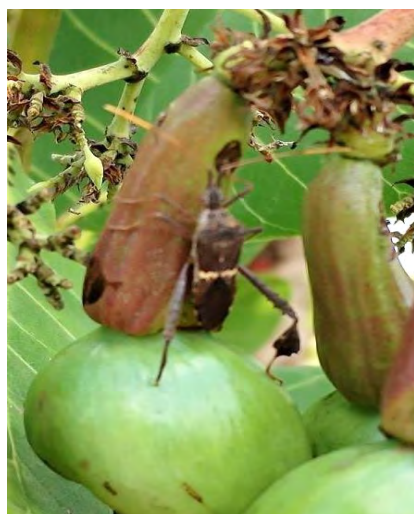


Figura 5. Insectos: Chinche patón imagen de la izquierda y a la derecha Escama ambos del orden Hemíptera.



Figura 6. Galerías de insectos del orden Hymenoptera, nótese el daño sobre la corteza del árbol, este no se encuentra afectando el interior.

1.2.3 Proyecto: Fortalecimiento del sistema local de producción de semilla de maíz de buena calidad en zonas productoras de Colombia.

Financiación: Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural (MADR).

Asociación o asociaciones beneficiarias: ASOPAVITAS (*Asociación Agropecuaria y Ambiental de Las Pavitas*)

Municipios beneficiados:

Caimito (Sucre)

Objetivos del proyecto:

General:

Fortalecer el sistema nacional de semillas a partir de la intervención de sistemas locales de semillas dinamizados por organizaciones de pequeños y medianos productores de semilla de calidad de Maíz en zonas productoras de Colombia.

Específicos:

Consolidar modelos técnicos de producción y conservación de semilla de calidad de maíz.

Fortalecimiento de núcleos de productores de semilla de maíz en zonas productoras de Colombia.

Resultado(s):

Montaje de una (1) parcela de maíz como autoabastecimiento de semilla de calidad de maíz (Figura 7).

- 10 talleres teórico-prácticos a la asociación, en temas técnicos (proceso de producción de semilla de calidad) y en temas organizacionales (administrativos) (Figura 8).
- 1 certificado de Graduación del Plan de Formación Básico para el fortalecimiento de las capacidades de pequeños y medianos productores de semilla de calidad de maíz (Figura 9).



Figura 7. Establecimiento de parcela de maíz para autoabastecimiento de la Asociación ASOPAVITAS (Caimito-Sucre).



Figura 8. Talleres de formación (teórico-prácticos) realizados a la organización ASOPAVITAS (Caimito-Sucre).



Figura 9. Entrega de certificado de graduación al representante legal de la organización ASOPAVITAS (Caimito-Sucre).

1.2.4 Proyecto: Aportes tecnológicos para mejorar la competitividad y sostenibilidad de los sistemas ganaderos de carne y leche del Caribe colombiano.

Financiación: Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural (MADR).

Asociación o asociaciones beneficiarias: ASOGASANBENITO

Municipios beneficiados: Caimito y San Marcos (Sucre)

Objetivos del proyecto:

General:

- Vincular tecnologías que oferta el portafolio corporativo en los sistemas ganaderos de carne y leche, a través de una estrategia integral de transferencia y mercadeo que incorpora el espacio para la experiencia del cliente del CI Turipaná.

Específicos:

- Promocionar mediante estrategias de comunicación las ofertas tecnológicas entre diferentes clientes del sistema ganadero en la región Caribe
- Desarrollar actividades de transferencia de tecnología que promuevan la vinculación de la oferta tecnológica en asociaciones de ganaderos aliadas de cada departamento priorizado.
- Actualizar indicadores (económicos, productivos y ambientales) de sistemas ganaderos asociado a la OT Modelo Sostenible de producción ganadera.
- Realizar un análisis de mercado para la OT Material Genético de Razas Criollas (semen y embriones), para Romosinuano.

Resultado(s):

- 90 productores capacitados en temas como modelo sostenible de ganadería, establecimiento de pasturas y sistemas rotacionales, estrategias de alimentación y suplementación, establecimiento de cultivos forrajeros, alternativas de conservación de forraje para alimentación de sistemas ganaderos en épocas críticas.



Figura 10. Capacitación a productores de la asociación ASOGASANBENITO

1.2.5 Proyecto: Plan de Vinculación diversificación de la producción agrícola en el municipio de Majagual – Sucre (Mojana) mediante la vinculación de ofertas tecnológicas de semillas y la transferencia de tecnologías.

Financiación: Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural (MADR).

Asociación o Asociaciones Beneficiarias: El proyecto se desarrolla en conjunto con Asociación de Mujeres Productoras de Miraflores – ASOMUPROMIR.

Municipios Beneficiados: Majagual

Objetivos del Proyecto:

General:

- Diversificar la producción agrícola del municipio de Majagual – Sucre mediante la vinculación de ofertas tecnológicas de semillas y la transferencia de tecnologías de Agrosavia y otros actores del SNIA en la región de La Mojana.

Específicos:

- Establecer parcelas demostrativas de producción de cultivos con semillas del portafolio de Agrosavia (Ofertas tecnológicas).
- Establecer parcelas demostrativas de producción de cultivos con semillas del portafolio de otros actores del SNIA.
- Desarrollar espacios de transferencia de tecnología con productores y asistentes técnicos de la Mojana sucreña.

- Promocionar las OTs en el público objetivo participante mediante la ejecución de campañas digitales con el CRM.

Resultado(s):

- Selección de asociación ASOMUPROMIR- Asociación de Mujeres Productoras de Miraflores.
- Selección y medición de área del lote para establecimiento de vitrinas tecnológicas.
- Selección del espacio físico para la instalar el vivero para producción de plántulas.
- Toma de información y diseño de riego a instalar en parcelar de vitrinas.
- Documentación para el acuerdo con productores.
- Lanzamiento del proyecto ante la comunidad en la cabecera municipal de Majagual (Sucre).
- Gestión y adquisición de semillas de OTs de Agrosavia (Maíz, Sorgo Dulce, Berenjena, Aji topito Agrosavia Tropical, Ahuyama Agrosavia La Plata y Batata Agrosavia Aurora).
- Gestión con IMPULSEMILLAS para la adquisición de semillas de OTs de otras entidades del SNIA.
- Gestión para adquisición de semilla de cebollín (regional o criollo) y Adquisición de semillas de OTs habichuela larga (semilla regional o criolla).



Figura 11. Lanzamiento del proyecto con líderes de asociaciones en el municipio de Majagual

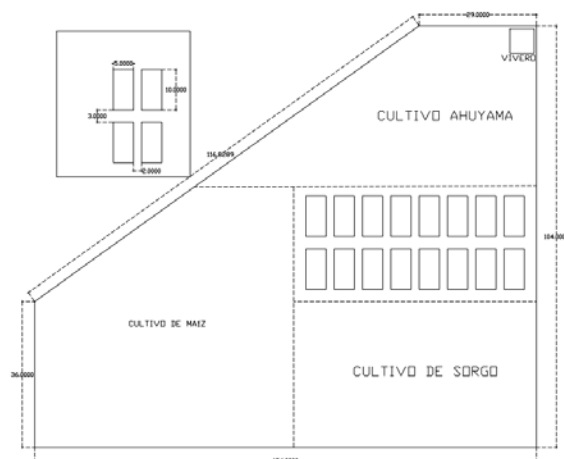


Figura 12. Diseño del sistema de riego por goteo, para las parcelas a establecer con las OT's en ASOMUPROMIR

1.2.6 Proyecto: STI La Mojana. Fortalecimiento de sistemas territoriales de innovación

Financiación: Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural (MADR).

Asociación o Asociaciones Beneficiarias: El proyecto se desarrolla en conjunto con comunidades rurales e indígenas en La Mojana, incluyendo actores locales como pequeños productores agrícolas y organizaciones locales de gestión comunitaria.

Municipios Beneficiados:

- San Marcos
- Majagual

Objetivos del Proyecto:

General:

- Promover la transformación sostenible de los sistemas agropecuarios de La Mojana mediante la implementación de un enfoque participativo e inclusivo, fortaleciendo la capacidad de las comunidades para adaptarse a las condiciones cambiantes.

Específicos:

- Evaluar la situación actual con la participación de las comunidades, identificando dinámicas y necesidades del territorio.
- Construir visiones y escenarios futuros sostenibles para los sistemas agropecuarios mediante metodologías participativas.
- Consolidar un portafolio de acciones estratégicas orientadas a la transformación agroecológica del territorio.
- Resultados:
- Desarrollo de grupos focales para identificar especies tradicionales y su rol en la dieta comunitaria.
- Concertación con comunidades indígenas y rurales sobre estrategias para la conservación de biodiversidad y la creación de un banco de germoplasma.
- Identificación de las problemáticas principales en la producción lechera y construcción de escenarios tecnológicos deseados para ganaderos.
- Avances significativos en la implementación de parcelas demostrativas con semillas nativas y razas criollas.



Figura 13. Asociación de productores que han adelantado trabajos en bancos de germoplasma locales y que se van a convertir en actores para apoyar el proceso del STI La Mojana. San Andres de Sotavento.

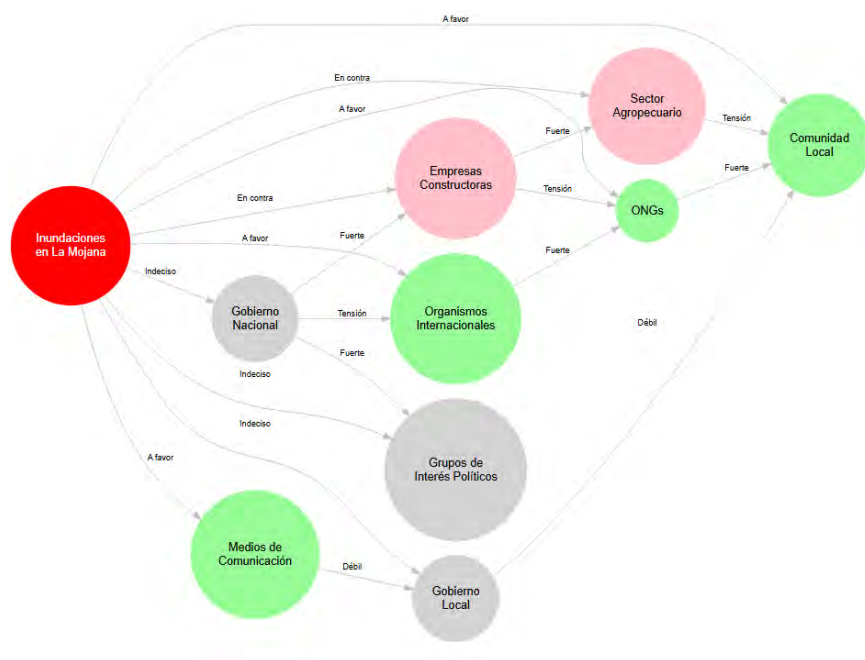


Figura 14. Ecomapa de Relaciones de Actores en La Mojana.

Este ecomapa visualiza los actores clave en torno a la problemática de las inundaciones en La Mojana en niveles de poder e influencia sobre el territorio. Los actores con mayor poder están situados más cerca del problema, mientras que los actores con menor poder están más alejados. Las relaciones entre los actores están caracterizadas como fuertes, débiles o en tensión, y su postura esperada frente a la solución integral propuesta (restauración de ecosistemas e infraestructura sostenible) se clasifica en a favor, indeciso o en contra. Las conexiones resaltan las interacciones y el grado de influencia entre los diferentes actores en la gestión de políticas públicas y proyectos para abordar las inundaciones en La Mojana.

1.3 Resultados de la Agenda Dinámica Corporativa

Estos son los resultados de la Agenda Dinámica Corporativa en los últimos 2 años, considerando las rutas estratégicas de I+D+i, planes de vinculación y fortalecimiento.

Tipologías de resultado	2023	2024	Total
*Reducción de impacto ambiental *Análisis y reducción del riesgo agroclimático *Evaluación, mitigación y adaptación agroclimática *Vulnerabilidad, resiliencia y capacidad adaptativa agroclimática	25	36	61
*Bases de datos y sistemas de información para agrobiodiversidad, recursos naturales, sanidad animal y vegetal *Diseño de instrumentos y herramientas de apoyo	47	37	84
*Desarrollo de modelos o sistemas productivos, de valor agregado y valor intermedio *Multiespecie, agricultura familiar y diseño–rediseño de sistemas productivos alternativos *Desarrollo de tecnologías, prácticas y medidas	105	100	205
*Calidad higiénica, sanitaria y residual *Determinación de calidad nutricional y funcional *Bioproductos para manejo sanitario–fitosanitario y cosecha, poscosecha y transformación	18	36	54
*Caracterización y diagnóstico de plagas, evaluación y selección, zonificación y modelamiento	94	73	167
* Estudios socioeconómicos para agricultura familiar e impacto ambiental y socioeconómico, como soporte en la toma de decisiones *Determinación de brechas tecnológicas	137	93	230
*Colecta y conservación del recurso genético *Mejoramiento, desarrollo o uso de material reproductivo *Protocolos para multiplicación de material semilla–seminal	53	63	116
*Identificación de necesidades de I+D+i del SNCTA *Articulación y fortalecimiento de relaciones entre actores *Fortalecimiento de capacidades corporativas y del SNIA	367	290	657
*Prácticas de manejo y/o recomendaciones tecnológicas *Prácticas de uso y manejo sostenible de los recursos *Opciones de manejo para el control de plagas *Tecnologías de aseguramiento de la calidad–eficiencia *Esquemas de vinculación e innovación tecnológica para agricultura familiar	118	163	281
Total	964	891	1855

Tabla 3. Consolidado de resultados de la Agenda Dinámica Corporativa en 2023 y 2024

1.4 Participación COP 16

El Convenio sobre la Diversidad Biológica (CDB) es uno de los instrumentos internacionales más relevantes para la conservación y el uso sostenible de la biodiversidad, así como para la distribución justa y equitativa de los beneficios derivados de la utilización de los recursos genéticos. Adoptado en 1992, el CDB tiene tres objetivos fundamentales: la conservación de la diversidad biológica, el uso sostenible de sus componentes y la distribución equitativa de los beneficios derivados del acceso a los recursos genéticos. Estos principios son esenciales para abordar los desafíos globales relacionados con la biodiversidad y su estrecha relación con la seguridad alimentaria y la sostenibilidad.

AGROSAVIA, en línea con su compromiso de promover acciones que contribuyan a los objetivos del Convenio sobre la Diversidad Biológica (CDB) y al cumplimiento de las metas del Plan de Acción en Biodiversidad, así como de reconocer y valorar el importante trabajo que hacen las comunidades en favor de la conservación de la agrobiodiversidad, participó activamente en la COP16. Su participación abarcó espacios PreCOP con agendas académicas lideradas por instituciones regionales, espacios COP con eventos ancla en las Zonas Verde y Azul, en los cuales tanto el C.I. Palmira como los investigadores de diferentes sedes se desempeñaron como panelistas expertos, moderadores y anfitriones de diversas sesiones, y también, con eventos realizados en las instalaciones del C.I. Palmira con la población indígena, delegaciones de la Zona Azul y aliados de APC Colombia.

Todas estas participaciones permitieron posicionar a la Corporación en las siguientes líneas de acción estratégicas resaltando su alineación con los objetivos del CDB y el Plan de acción mundial en biodiversidad.

Estas participaciones permitieron el reconocimiento de AGROSAVIA en las siguientes líneas de acción estratégicas:

1. Conservación integrada de la agrobiodiversidad y el trabajo con comunidades locales
2. El TIRFAA como una herramienta para avanzar en la implementación de los objetivos del CDB y una apuesta hacia un uso más sostenible y equitativo de los recursos genéticos
3. La innovación en el Sector Agropecuario Colombiano en pro de la sostenibilidad a través de la Cooperación y la transferencia de conocimiento
4. Negociación de secuencias digitales de información (DSI)

Entre las conclusiones de la participación en este evento se destaca:

- En la COP16, AGROSAVIA desempeñó un rol estratégico al resaltar la conservación in situ y ex situ de la agrobiodiversidad como pilares esenciales para garantizar la seguridad alimentaria y mitigar los efectos del cambio climático. Este enfoque permite preservar los recursos genéticos locales y silvestres mientras se promueve su uso sostenible, integrando los saberes tradicionales con la innovación científica.

- AGROSAVIA subrayó la necesidad de fortalecer las políticas públicas que impulsen estas estrategias, alineándolas con el concepto de "paz con la naturaleza". Esto implica una producción agropecuaria que respete los ecosistemas, fomente la resiliencia de las comunidades rurales y contribuya a una transición hacia sistemas agrícolas más sostenibles. Este compromiso refuerza la importancia de la agrobiodiversidad como elemento clave para un desarrollo sostenible, equitativo y en armonía con el medio ambiente.
- AGROSAVIA fue reconocido como actor relevante en bioeconomía, uno de los pilares importantes del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 y de las Políticas de Investigación e Innovación Orientadas por Misiones.
- AGROSAVIA, en su participación en la 16a Conferencia de las Partes del Convenio sobre la Diversidad Biológica (COP16), destacó el papel central de la agrobiodiversidad en la garantía de la seguridad alimentaria y nutricional. A través de diversas acciones y estrategias, la Corporación subrayó la importancia de integrar la conservación de la biodiversidad agrícola con la innovación científica, la participación comunitaria y el uso sostenible de los recursos naturales.
- Las acciones lideradas por AGROSAVIA en la COP16 destacan el papel central de la agrobiodiversidad en la seguridad alimentaria, reforzando la necesidad de enfoques integrados que combinen innovación científica, participación comunitaria y políticas públicas efectivas. Estas estrategias no solo aseguran la disponibilidad de alimentos diversificados y nutritivos, sino que también contribuyen a la resiliencia de los sistemas agroalimentarios frente a los desafíos globales del cambio climático y la degradación ambiental.

2 Informe Ambiental Corporativo

Los esfuerzos de AGROSAVIA durante los años 2023 y 2024 han estado focalizados en el mantenimiento e iniciativas de mejora del “Plan de gestión ambiental corporativo” que busca establecer las estrategias tendientes a fortalecer la cultura de la prevención de impactos ambientales de las actividades misionales, y a contribuir con el objetivo de sostenibilidad ambiental corporativa. Para el año 2024 se logró consolidar la política de consumo sostenible con la definición de criterios de sostenibilidad para ser aplicados tanto en las labores de la agenda corporativa como en las de apoyo. Durante esta vigencia se trabajó en la construcción e la política de sostenibilidad la cual se espera aprobar y difundir durante el 2025.

Se han mantenido las actividades tendientes al cumplimiento de los compromisos legales con las autoridades ambientales a nivel regional y nacional; las acciones y formulación de planes para el mantenimiento y mejoramiento de la infraestructura ambiental, optimización de recursos y promoción de actividades de compensación forestal; y el fortalecimiento de la sostenibilidad ambiental en los sistemas agropecuarios y agroindustriales.

2.1 Gestión integral de residuos generados

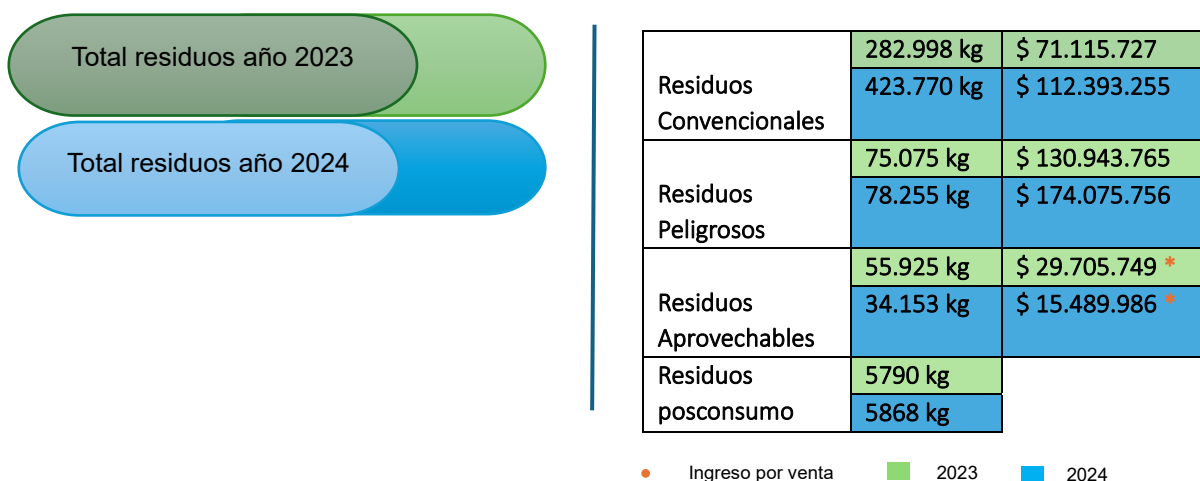


Figura 15. Gestión de residuos a nivel nacional años 2023–2024.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Asesora de Gestión Organizacional (AGROSAVIA)

Para el periodo 2023-2024 se han mantenido los convenios para la gestión de residuos de posconsumo y para residuos peligrosos. El veinticinco (25) de septiembre de 2024 se dio inicio al Evento No. 138915 “servicio de recolección, transporte, tratamiento y disposición final de los residuos peligrosos que se generan en los centros de investigación y sedes de AGROSAVIA” y se estableció como fecha de finalización el Veintiuno (21) de octubre de 2024.

Realizado el proceso de evaluación de las ofertas recibidas se concluye la continuidad con algunos proveedores y el inicio del vínculo con otros para operar en la vigencia 2025-2026.

C.I./SEDE	Proveedor RESPEL	C.I./SEDE	Proveedor RESPEL
NATAIMA	ASEI	CARIBIA	Descont
PALMIRA	Veolia	FE LA TRINIDAD	Descont
EL MIRA	EMAS	LA SELVA	ASEI
TURIPANA	Bioresiduos	EL NUS	ASEI
OBONUCO	EMAS	LA SUIZA	Descont
LA LIBERTAD	Descont	GUATIGUARA	Descont
CARIMAGUA	Descont	MOTILONIA	Descont
TALUMA	Descont	TIBAITATÁ	Interaseo
CIMPA	Descont		

Tabla 4. Listado proveedores RESPEL que operaran en 2025 y 2026

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Asesora de Gestión Organizacional (AGROSAVIA)

2.2 Desempeño ambiental

Se logró obtener un destacado desempeño ambiental a nivel nacional donde se resalta el cumplimiento de los indicadores individuales en la mayoría de los centros de investigación, el esfuerzo por buscar y aplicar diferentes alternativas de aprovechamiento para los residuos, las estrategias para el control de los sistemas de agua y la notable ejecución del presupuesto principalmente hacia el segundo semestre. En las figuras 16 y 17 se presentan los resultados de los indicadores ambientales corporativos para los años 2023-2024, los cuales han cumplido y superado las metas definidas.

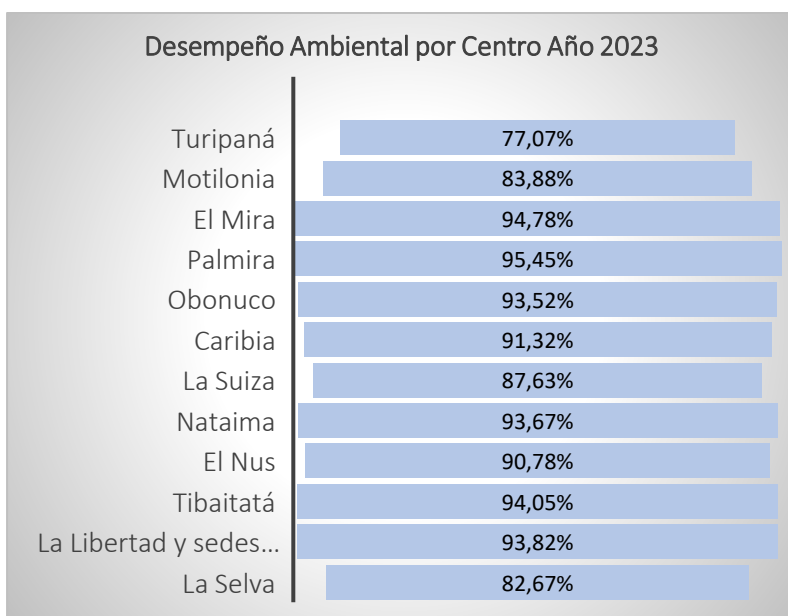


Figura 16 Indicador desempeño ambiental por centro 2023

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Asesora de Gestión Organizacional (AGROSAVIA)

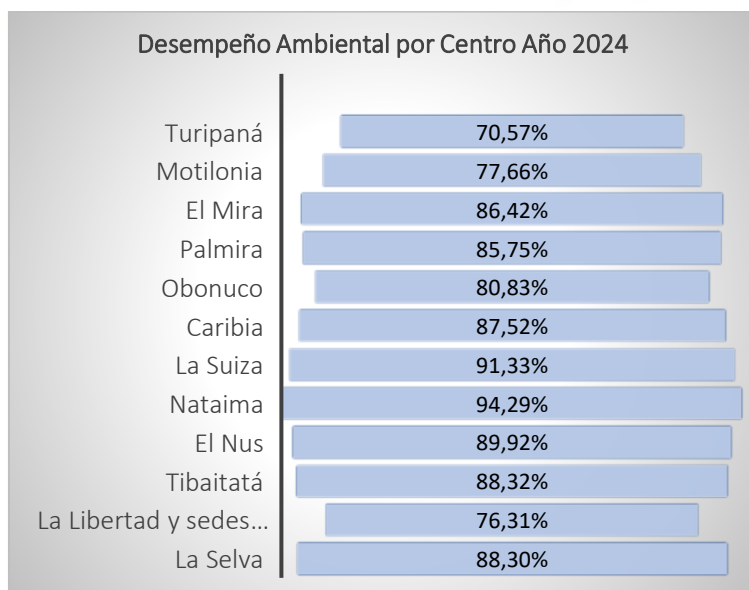


Figura 17 Indicador desempeño ambiental por centro 2024

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Asesora de Gestión Organizacional (AGROSAVIA)

2.3 Fortalecimiento de infraestructura

Para el año 2024 se logró una ejecución de \$779'559.805 millones con destinación al mantenimiento y reparación de infraestructura ambiental y de equipos. Con estos recursos se priorizaron y realizaron las siguientes inversiones:

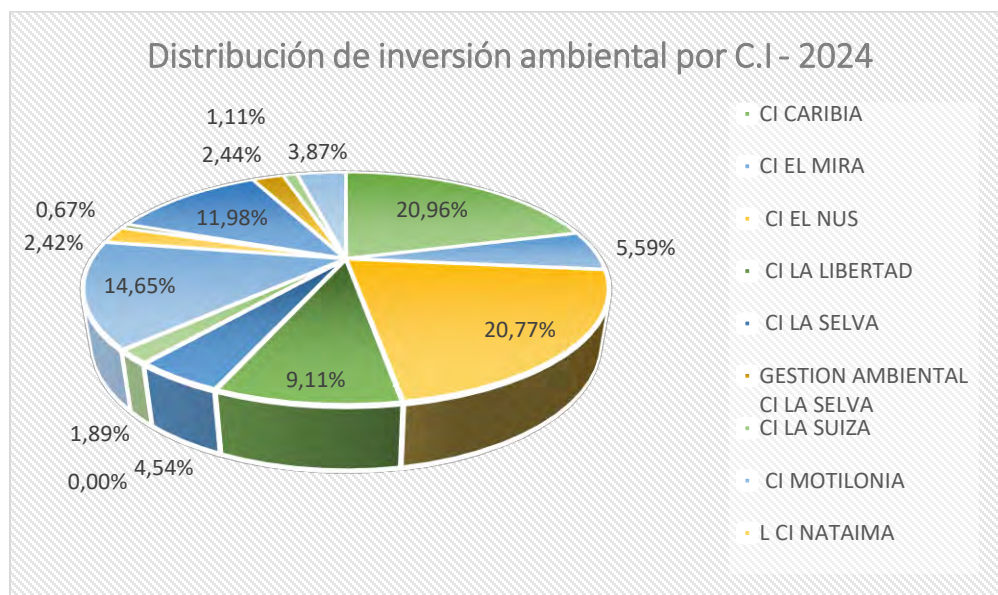


Figura 18 Porcentaje de inversión ambiental por Centro de Investigación Año 2024

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Asesora de Gestión Organizacional (AGROSAVIA)

Año 2023	Año 2024
se ejecutó obra civil en el CI El Nus, con el fin de asegurar la captación del caudal concesionado por la Autoridad ambiental, mantenimiento de pozos de captación de agua subterránea, cambio de sistemas de almacenamiento de agua potable, adecuación del sistema de filtración del CI Obonuco, mantenimiento de la PTAP del CI Caribia, mantenimiento de medidores de caudal del CI La Selva.	Adquisición de tanque para almacenamiento de agua en C.I Caribia, mejoramiento a los sistemas de agua potable y saneamiento básico C.I El Nus, adecuación pozo C.I La Libertad, reforzamiento PTAP La Suiza, mantenimiento de pozos y PTAP C.I Motilonia, mantenimiento PTAP C.I Nataima, optimización PTAP C.I Turipaná y obra captación caudal C.I La Selva.
Mantenimiento de la infraestructura de almacenamiento de residuos peligrosos del CI Turipaná, adecuaciones de composteras del CI Obonuco, mantenimiento de la PTAR del CI Tibaitatá	Se realizó la construcción de la bodega RESPEL en el C.I El Mira, la adecuación de caseta de residuos en sede CIMPA y bodega RESPEL C.I Palmira.

2.4 Acción forestal



Figura 19. Jornadas forestales en C.I's

1. En lo concerniente a la política forestal en CI Caribia se sembraron 15 árboles en alianza con la I.E.D Thelma Rosa Arévalo ubicado en el corregimiento de Varela, en el municipio Zona Bananera Departamento del Magdalena, lo anterior en conmemoración del día del árbol el pasado 29 de abril. Adicionalmente y con el propósito de contribuir al mejoramiento ornamental de la institución educativa se sembraron en el mes de noviembre 105 corales que se recolectaron en una campaña con la participación de los colaboradores del centro y se socializó por correo electrónico una imagen alusiva al día internacional de la Biodiversidad.

2. El CI La Libertad participo en el evento "Caños Fest" iniciativa de la fundación Ciro y todos, este evento tuvo como objetivo la limpieza y reforestación de la ronda hídrica del caño Ocoa. Apoyamos en este evento con la donación de 80 plántulas para la actividad.

3. Se desarrollaron en C.I Nataima en el marco de la política forestal, actividades de siembra de avistamiento de aves, con la participación de 38 colaboradores y la siembra de 100 árboles en la zona de protección destinada en el centro y en el área apícola.

4. Se ha venido trabajando en la caracterización del componente forestal y agroforestal del C.I. Obonuco, a través del levantamiento de información cartográfica. Los datos obtenidos a la fecha abarcan 16 sistemas en los que se encuentran algunos como los sistemas silvopastoriles, de cobertura vegetal y de restauración, cada uno de ellos cumple una función en una determinada zona, así mismo, están conformados por distintas especies dependiendo de su objetivo final. Esta caracterización permite obtener un registro del historial con el que cuenta el centro de investigación y será de ayuda a proyectos futuros, puesto que se realizan observaciones del comportamiento que tienen las especies en determinadas zonas y su aporte a los servicios ecosistémicos.

5. Se realizó en C.I Palmira una siembra de especies forestales suministradas por la autoridad ambiental CVC en el marco de la conmemoración del día Mundial del árbol. Adicionalmente se gestó espacio para la socialización de resultados del trabajo adelantado con el programa Tecnólogo en Agroforestería de la Universidad del Valle, el cual permitió identificar el potencial de captura de carbono en 2 lotes del Centro de Investigación: SAF Cacao y Reducto boscoso. El reducto boscoso conformado por 4 hectáreas si bien no cuenta con la figura de área protegida, es un espacio no intervenido por AGROSAVIA con el propósito de facilitar la regeneración natural del ecosistema seco tropical al interior del CI Palmira.

Adicionalmente se han llevado a cabo jornadas ambientales en vía a la conmemoración de fechas ambientales relevantes como el día del árbol y de la tierra a través del mantenimiento de áreas forestales y establecimiento de componente arbóreo en sitios del C.I. Obonuco con fines de conservación y producción.

2.5 Campañas

En lo que se refiere al cumplimiento del plan de ahorro y uso eficiente de agua se realizó Inventario de accesorios, tuberías y sistemas en mal estado corrigiendo las fallas detectadas. Se realizaron campañas y charlas alusivas a la importancia del ahorro y buen uso del agua, la energía y el reciclaje

Se realizan campañas de sensibilización sobre el cuidado de la fauna silvestre, recomendando solicitar el apoyo de la oficina de gestión organizacional con el fin de evitar malas prácticas de reubicación de la fauna, para el año 2024 se realizó la reubicación de 13 especies.

Estrategia PIENSA VERDE: Se dio continuidad a la implementación de esta estrategia, diseñada para fomentar una mejor separación de residuos en la fuente mediante una competencia amigable entre las diferentes áreas del

Campaña GOSAVIO en C.I LA Selva y Nus, Personaje que incentiva el ahorro y uso eficiente del agua. Adicional se ubicaron sticker en los espejos de los baños.

Celebración de la jornada del global Big Da en los centros de investigación La Libertad y El Nus.

2.6 Formación y sensibilización

En C.I La Libertad se realizó capacitación en conservación de la fauna silvestre en conjunto con Parques Nacionales Naturales de Colombia

C.I Obonuco desarrollo el taller de fortalecimiento de capacidades para gerenciar diferentes tipos de convenios P-II” Temáticas gestión organizacional.

En el C.I Tibaitatá se llevó a cabo el taller en procedimientos para el control de fugas y derrames de sustancias químicas.

Habitualmente en los centros de investigación se brindan refuerzos en capacitaciones de manejo de residuos, conservación de la biodiversidad, Ahorro y uso suficiente de agua, manejo de envases de plaguicidas, manejo de derrames entre otros.

2.7 Acciones para el reconocimiento ambiental

C.I Caribia avanzó en el diligenciamiento del formulario de Aplicación de Criterios OMEC de gobernanza publica mixta por medio del cual se busca la declaratoria de conservación del área de Arboretum del centro. Así mismo el Centro de Investigación La Libertad, realizó en 2024 la postulación para aplicar al reconocimiento de otras medidas efectivas de conservación (OMEC).

La Alcaldía de Rionegro, a través de su Secretaría de Hábitat entregó el 4 de diciembre de 2024 a AGROSAVIA, C.I. La Selva un bono ambiental como reconocimiento a los servicios ecosistémicos y por la conservación de las zonas biodiversas que cuenta en sus 64 ha del Distrito Regional de Manejo Integrado D.R.M.I.

2.8 Sostenibilidad

AGROSAVIA inicio en 2024 la construcción de la **Política de Sostenibilidad** la cual tiene como propósito establecer los lineamientos corporativos en materia de sostenibilidad que permitan la visibilizarían del impacto y generación de acciones en AGROSAVIA que contribuyan al desarrollo de su estrategia corporativa manteniendo un equilibrio en los aspectos **ambiental, social, económico y de gobernanza**. Esta política incluye el **Artículo Consumo sostenible**. *La Corporación fomenta e incentiva una cultura de responsabilidad y de sostenibilidad en todos los colaboradores al momento de la*

adquisición de bienes y uso de bienes y servicios requeridos para el funcionamiento y desarrollo de las actividades de la Corporación que contribuyan a la mitigación de impactos en la cadena de suministro.

La Política de Consumo Sostenible se elaboró y culminó en diciembre de 2024 y será publicada en enero de 2025. Esta política promueve e incentiva la adopción de lineamientos dirigidos a garantizar el consumo sostenible de los bienes y servicios empleados por AGROSAVIA los cuales aplican para la cadena de suministro (bienes y servicios) desde la (planificación, adquisición, almacenamiento, uso, aprovechamiento y disposición final).

La estrategia para la implementación de estos lineamientos incorpora la definición, implementación y comunicación de criterios de sostenibilidad para las diversas categorías de compra de bienes y servicios.

Si bien las políticas se han consolidado durante 2024, AGROSAVIA ha venido implementando ciertas medidas relacionadas con el consumo sostenible. A continuación, se citan algunas de estas acciones:

- ✓ Reemplazo en la compra de vasos y mezcladores plásticos por materiales en cartón y bambú y más recientemente la promoción del uso de mug o pocillo personal para evitar la compra de recipientes y por ende la generación de residuos.
- ✓ Prohibición compras que contengan materiales peligrosos como asbesto y otros productos o insumos con restricciones por autoridades como el ICA u otros.
- ✓ Planificación responsable en las compras consultando inventarios para evitar excesos en stock y también vencimiento de productos.
- ✓ Uso de las propias ofertas tecnológicas en los sistemas productivos en AGROSAVIA incentivando el ahorro, asegurando condiciones de calidad en los mismos y evitando impactos ambientales adversos.
- ✓ Seguimiento a la compra, uso y reemplazo de plásticos de un solo uso
- ✓ Empleo de insumos y elementos de bajo impacto ambiental para las obras civiles.
- ✓ En investigación se han identificado proyectos con enfoque hacia la economía circular.

Acciones de AGROSAVIA en materia de Estándares Laborales



Capítulo 2



3 Estándares Laborales

En AGROSAVIA estamos comprometidos con el desarrollo humano de nuestros trabajadores y entendemos que la transformación de sus vidas inicia desde el mismo proceso de selección. Nos preocupamos por un ser humano integral que propenda por el desarrollo de relaciones armónicas, por lo tanto; promovemos el trabajo digno, con escalas salariales competitivas, cuidando de su salud física y mental e impulsando el desarrollo integral continuo acorde a las necesidades corporativas y sociales del país.

Nuestro foco en la cultura organizacional se encuentra alineado al pilar corporativo de lograr un “Talento humano transformador y con sentido de pertenencia”, para ello aunamos esfuerzos constantes desde la alta dirección otorgándole la importancia y los recursos a los objetivos que nos planteamos. Es así como se cuenta con la implementación de la iniciativa estratégica de “transformación de la cultura orientada al productor”, y otra serie de acciones encaminadas a la flexibilidad laboral, a fomentar la desconexión laboral, el desarrollo profesional, los reconocimientos, el salario emocional y en aumentar la satisfacción en la experiencia del empleado.

Fortalecemos nuestro clima laboral constantemente como oportunidad para mejorar las relaciones laborales, apoyando proyectos de bienestar y de reconocimiento constante que impactan positivamente en el colaborador y por ende en el mejoramiento de su productividad.

Se realizan acciones para la gestión del conocimiento, en los lineamientos para el relevo generacional se tienen establecidos los criterios para que el conocimiento de personas en cargos clave se transfiera de manera adecuada, adicionalmente se cuenta con la Academia Agrosavia, y a través de los semilleros se realiza una estrategia que permite proyectar el desarrollo de rutas de carrera.

3.1 Conformación de la planta de personal

La Corporación cuenta con diversas fuentes para difundir sus ofertas de trabajo, como universidades, centros educativos, revistas, asociaciones, eventos de reclutamiento y plataformas de redes sociales (LinkedIn, Facebook, X e Instagram), lo que fortalece y amplía su estrategia de reclutamiento. Esta cobertura permite llegar a un mayor número de candidatos que cumplen con los perfiles requeridos. Además, el proceso de selección incluye lineamientos para la publicación de ofertas, asegurando el uso de lenguaje claro e inclusivo evitando la feminización de nombres de profesiones, oficios o cargos en la denominación de los puestos, en el año 2024 se tuvieron 10458 visitas a la información sobre ofertas de empleo y contratación publicadas por Agrosavia.

El proceso de selección se desarrolla a través de diferentes etapas tales como publicación de la convocatoria, análisis de hojas de vida y preselección de candidatos, prueba técnica, revisión de hojas de vida por parte del evaluador, pruebas psicotécnicas, entrevistas técnicas y verificación de requisitos. Posteriormente, se formaliza la contratación mediante la suscripción de la minuta y las afiliaciones de ley.

Para el año 2023, la planta de personal de AGROSAVIA contaba con 1891 colaboradores, estuvo compuesta en un 42,1% de mujeres; y un 57,9% de hombres. De otra parte, conviene señalar que el 10% de la planta de personal está conformada por colaboradores menores de 30 años.

En el año 2024 la planta de personal tenía 1920 colaboradores y estuvo compuesta en un 41,9% de mujeres y un 58,1% de hombres, Siendo el 10% de la planta colaboradores menores de 30 años.

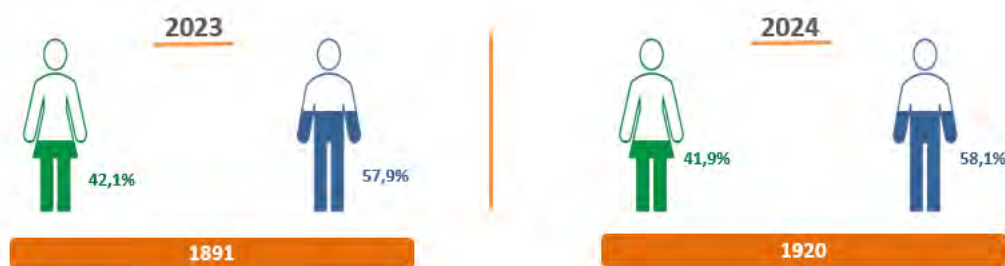


Figura 20. Colaboradores por género, año 2023 y 2024

Fuente: Información planta empleados recurrente y recursos propios

El personal de AGROSAVIA se clasifica de acuerdo con su contribución al objeto misional de la siguiente forma:

Personal asociado a I+D+i, que corresponde a la masa crítica de la corporación o personal de redes, encargado de formular, liderar y ejecutar los proyectos de la Agenda Dinámica Corporativa y responden al modelo de gestión de conocimiento en redes en los roles de: IPD (Investigador principal delegado – Líder de macro), IP (Investigador principal – director de proyecto) y RA (responsable de actividad). También hace parte de esta clasificación el personal responsable de la gestión de la I+D+i, que contribuye a fortalecer y garantizar el rigor, la calidad, el liderazgo de la investigación y la generación de la oferta tecnológica y su vinculación al mercado.

Personal de apoyo a redes conformado por la dirección ejecutiva, las Oficinas asesoras, los directores de centros de investigación, la Dirección administrativa y financiera y la Dirección de planeación y cooperación institucional. Estas áreas poseen una estructura jerárquica vertical (determinada por la estructura de la planta–cargos de la corporación), donde cada colaborador responde a un jefe inmediato.

La distribución del personal de acuerdo con la mencionada clasificación para los periodos analizados ha tenido una participación del 53% para el personal de apoyo a redes y de un 47% para el personal asociado a I+D+i en el año 2023 y 60% para el personal de apoyo a redes y de un 40% para el personal asociado a I+D+i en el año 2024. En cuanto a la *clasificación por género* para el año 2023, se observa una participación del 43% de personal femenino y de un 57% de personal masculino en los cargos de apoyo a redes; mientras se registra un 41% de personal femenino y un 59% de personal masculino en los cargos de personal asociado a I+D+i. En el año 2024 la participación por género tuvo un comportamiento similar en cuanto al género femenino y masculino; información que se detalla en la siguiente figura.

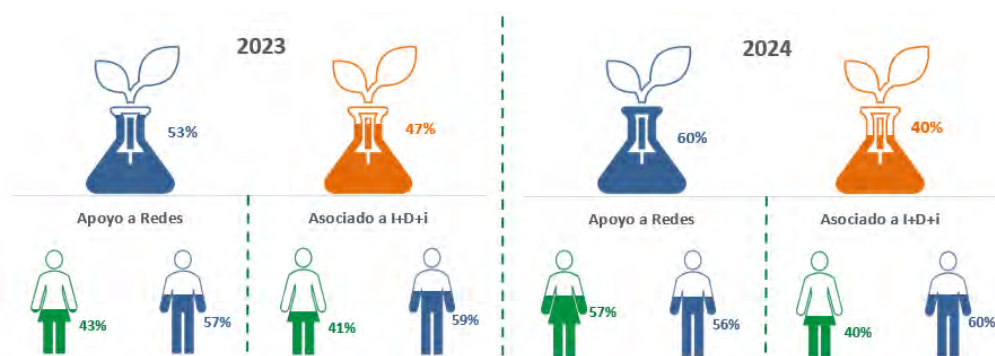


Figura 21. Clasificación de personal año 2023 y 2024
Fuente: Información planta empleados recurrente y recursos propios

De acuerdo con las tecnologías, la distribución del personal de Agrosavia durante el 2023 y 2024 muestra el comportamiento que se describe a continuación

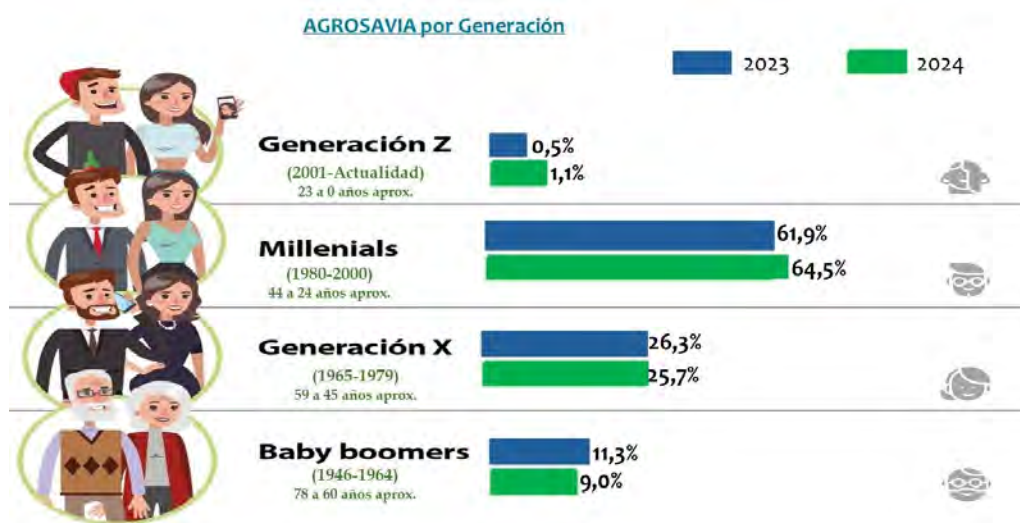


Figura 22. Distribución de colaboradores por generación
Fuente: Información planta empleados recurrente y recursos propios

3.2 Clasificaciones de cargo relacionados con el equipo de investigación perteneciente a las redes de innovación

En la tabla 5 se presenta la distribución por cargos del equipo de investigación durante los años 2023 y 2024.

Cargo	2023	2024
Investigador PhD	159	139
Investigador máster	230	235
Profesional de investigación	20	15
Profesional de apoyo a la investigación	299	301
Asistente de investigación	76	74
Total	784	764

Tabla 5. Distribución por cargos 2023 a 2024.

Fuente: Información planta empleados recurrente y recursos propios

3.3 Sistema de Reconocimientos e Incentivos

En 2023, se actualiza el sistema de reconocimientos e incentivos incorporando en la documentación del modelo de gestión las descripciones detalladas y criterios específicos para las subcategorías de distinciones otorgadas por la corporación. El sistema de reconocimientos destaca en un evento público las categorías de Trayectoria, Dedicación y Esfuerzo, Productividad Científica y Vida y Obra.

En agosto de 2024, se llevó a cabo la tercera edición del evento de distinciones, denominado a partir de esta versión como el Día del Talento. Este evento se ha consolidado como un espacio clave para el reconocimiento, la participación y el encuentro, con una alta asistencia presencial en todos los centros, sedes y fincas experimentales. En las dos últimas ediciones, 2023 y 2024, se contó con una inversión total de \$194,996,000 en las diferentes categorías definidas en la circular 012 de 2023.



Figura 23. Distinciones para el Talento humano de Agrosavia según circular 012 de 2023

3.4 Política de escalafón para el reconocimiento de la productividad de los investigadores

En 2023, se socializó la nueva política para el reconocimiento de la productividad del equipo de investigación en todos los centros de Agrosavia, marcando una transformación significativa en varios aspectos clave. Entre estos cambios se incluyen:

- la introducción de ascensos en el escalafón a través de la gestión de vacantes
- la actualización de los requisitos para la medición de productividad con mayor rigurosidad
- la alineación con la ruta de impacto, y la promoción de estrategias de divulgación y conexión con los productores.

Esta actualización está orientada a reforzar el sistema de reconocimientos e incentivos de la corporación, además de integrar un modelo de sostenibilidad financiera que promueva el alto desempeño y la innovación científica.

Entre los logros alcanzados entre 2023 y 2024 se destacan: i) el cierre de las reclasificaciones automáticas que se dio hasta el periodo 2022, ii) la actualización y mejora de la plataforma de medición del escalafón, iii) la actualización de las hojas de vida para el reconocimiento y medición de la productividad, y iv) la verificación de la productividad de 2023 dentro de los plazos establecidos en el cronograma.

En 2024, culminó el periodo de transición previsto en la política de escalafón, resolviendo todos los recursos de revisión y apelación de categorías suspendidas. Además, se habilitó la plataforma para registrar la productividad de 2023, integrando los nuevos lineamientos de la política y los requisitos de las hojas de vida actualizadas.

Adicionalmente, se actualizó el mecanismo de participación para que los investigadores puedan proponer nuevas categorías y subcategorías del escalafón, con el acompañamiento de los comités interredes.

3.4.1 Medición de productividad 2023

En enero del 2024 se habilita el sistema para el registro de productividad obtenida en el 2023 y en la ventana de medición correspondiente a los periodos 2019B- 2020A, 2020B - 2021B y 2022, el proceso de verificación arrojó los siguientes resultados de 3531 registros se fueron aprobados 2763 que corresponde al 78.25% y 768 rechazados que corresponden al 21,75%, es importante mencionar que los registros en estado rechazado tienen la posibilidad de presentar el recurso de revisión y de apelación con el fin de que otra instancia diferente a la que verifica evalúe la situación presentada en el rechazo.

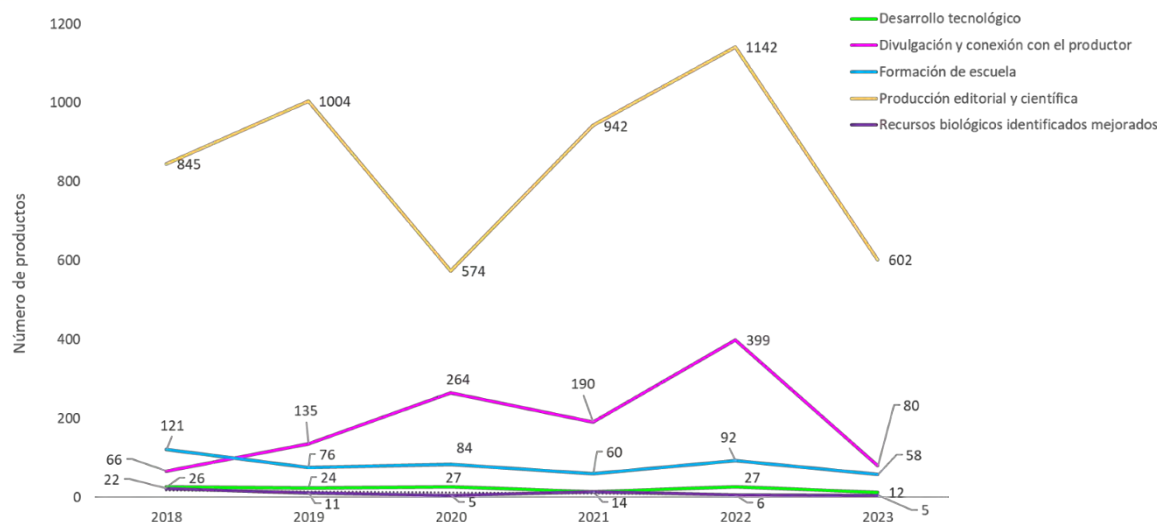


Figura 24. Productividad científica de acuerdo con categorías de escalafón

Fuente: Informe de medición de productividad 2023

En el 2023 se observa un descenso de la productividad aprobada, asociada a la dinámica de los proyectos, las publicaciones y al ajuste de los requisitos de las diferentes subcategorías, lo que ha generado que la verificación sea más rigurosa, garantizando la productividad con enfoque a la conexión y divulgación con el productor.

3.5 Modelo de Evaluación de Desempeño

En 2023, se alcanzó una participación del 99.55% en el proceso de evaluación de desempeño. Se reconoció el desempeño individual con un bono variable, beneficiando al 99.3% de los empleados, con un costo total de \$565,646,163. Además, se brindó formación en retroalimentación efectiva a una población seleccionada de líderes con personas a su cargo.

Los resultados de la evaluación destacan los altos niveles de desempeño tanto individual como colectivo. Esto se refleja en la siguiente figura, donde el 99% de la población se sitúa en los rangos de "cumple las expectativas", "excede las expectativas" y "excede ampliamente las expectativas".

	Muy por debajo de las expectativas (Entre el 0 y el 59.99%)	Por debajo de las expectativas (Entre el 60 y el 84.99%)	Cumple las expectativas (Entre el 85 y el 114.99%)	Excede las expectativas (Entre el 115 y el 130.99%)	Excede ampliamente las expectativas (Entre el 131 y el 150%)
2023	0.1% 1	0.0% 0	30.2% 523	60.2% 1,043	9.6% 166

Figura 25. Distribución de los resultados individuales 2023

Fuente: Informe de gestión del desempeño 2023

Consecuentes con estos resultados, los centros de investigación presentan igualmente indicadores que reflejan un alto desempeño en sus equipos en las sedes.

Para el periodo de evaluación 2024 se registra una participación de un total de 1830 colaboradores que serán evaluados durante los meses de diciembre de 2024 y enero y febrero de 2025.

Adicionalmente, en 2024 se presentó y aprobó el modelo de desempeño 270° para el personal de apoyo y se configuró la plataforma SuccessFactors para gestionar el proceso de registro, retroalimentación y medición de los indicadores. Ambas soluciones se implementarán en 2025 para toda la corporación, logrando que el proceso de evaluación tenga una perspectiva más integral frente a los comportamientos y competencias corporativas.

3.6 Fortalecimiento de capacidades del talento humano

El fortalecimiento de las capacidades en el talento humano se enfoca en tres componentes clave: desarrollo académico y profesional, intercambio y socialización de conocimientos, y aprendizaje continuo.

3.6.1 Desarrollo académico y profesional

La Corporación continúa promoviendo oportunidades en educación formal para que los trabajadores alcancen niveles académicos y profesionales más altos, adquieran nuevos conocimientos y fortalezcan su ruta de carrera. Esto se estructura en dos categorías con sus respectivos beneficios:

- Programa de escolarización y pregrado

El Programa de Escolarización es una iniciativa clave para fortalecer el desarrollo académico desde la educación básica hasta el nivel profesional (cubre apoyos en las modalidades de Bachillerato, Tecnologías y Pregrado). Durante los años 2023 y el 2024, se contó con 168 nuevas inscripciones de trabajadores al programa de escolarización, por lo que en estos dos últimos años el número total de participaciones fue de 215, de los cuales 28 han completado sus estudios en modalidades tecnológicas y profesionales. Esta iniciativa ha requerido una inversión total de COP \$768.666.662, que incluye pagos de matrícula, derechos de grado, apoyo para prácticas universitarias y celebraciones relacionadas con los logros académicos.

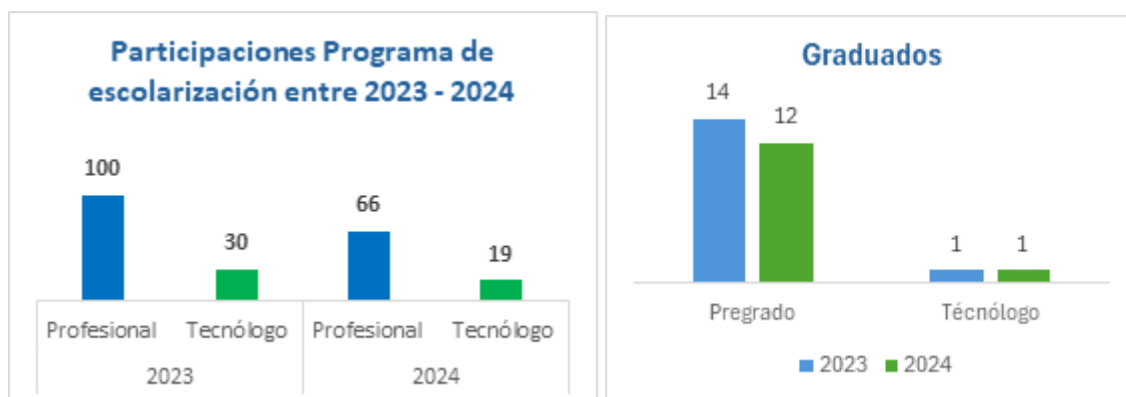


Figura 26. Participaciones y graduados programa escolarización y pregrado 2023 y 2024

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Gestión humana

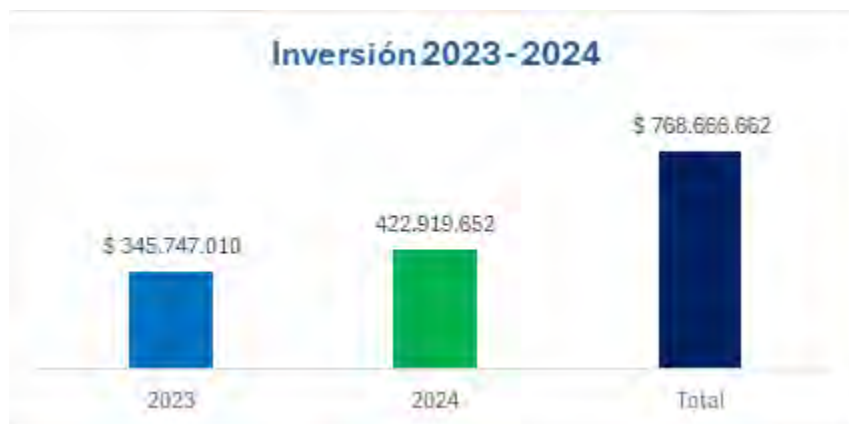


Figura 27. Inversión Programa escolarización y pregrado 2023 - 2024

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Gestión humana

En 2023, la Corporación inició un convenio formativo con la Fundación Universitaria Compensar, facilitando el acceso de los trabajadores a programas de educación virtual en los niveles de técnico laboral y pregrado. Los programas profesionales virtuales disponibles incluyen: Ingeniería de Software, Administración de Empresas, Ciencia de Datos, Mercadeo y Publicidad, Diseño Visual, Ingeniería de Sistemas, Profesional en Lenguas, Contaduría Pública, Administración Financiera, y Finanzas y Negocios Internacionales. En la modalidad de técnico laboral se ofrecen los programas de Auxiliar Administrativo, Auxiliar en Soporte Técnico en Tecnología, Auxiliar Contable y Financiero, Auxiliar de Inventarios, Auxiliar en Ventas, y Competencias en Instalación de Redes de Telecomunicaciones.

Estos convenios formativos brindan descuentos especiales para los trabajadores y sus familiares en primer grado de consanguinidad, afinidad y único civil.

3.7 Apoyo en las modalidades de especialización, maestría y Ph.D

Este apoyo se otorga mediante un permiso remunerado de 30 horas o licencia no remunerada. Durante el 2023 y el 2024, iniciaron estudios en especialización, maestría y doctorado 81 trabajadores, distribuidos como se muestra a continuación:

Modalidad	N.º de trabajadores 2023	N.º de trabajadores 2024	Porcentaje
Especialización	3	2	6,17 %
Maestría	22	26	59,26%
Doctorado	17	11	34,57%
Total	42	39	100%

Tabla 6. Apoyo a nivel de postgrados año 2023 - 2024

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Gestión humana

El programa de Ciencias Agrarias es el más demandado, con un total de 10 beneficiarios inscritos, la mayoría en doctorado (9) y 1 en especialización. Le sigue el programa de Ciencias, con 3 beneficiarios inscritos, todos en maestría. Otros programas con demanda destacada son Ciencias Animales, Ciencias Agronómicas, Ciencias - Biología, Estudios Sociales, Gestión Ambiental Sostenible y Ciencias Biológicas, cada uno con 2 beneficiarios inscritos en diversas modalidades, principalmente en doctorado o maestría.

Dentro de los programas de Formación y Desarrollo Académico, destaca el convenio con el CATIE, que en 2023 benefició a tres trabajadores, quienes obtuvieron una financiación completa del 100% para sus estudios de maestría. En la última convocatoria se destinó un presupuesto de \$32.250,00 USD para su ejecución.

3.8 Aprendizaje y desarrollo

El proceso de aprendizaje y desarrollo impulsado por AGROSAVIA tiene como objetivo, a través de diversas oportunidades de formación, apoyar el crecimiento personal y profesional de sus trabajadores. Esto busca fortalecer e incrementar sus conocimientos, habilidades, capacidades, valores, actitudes y principios, con el propósito de mejorar su productividad y desempeño. Las fuentes de formación incluyen la detección de necesidades, la academia AGROSAVIA, el análisis de brechas de perfil, y los eventos formativos que se realizan a nivel nacional, en función de la operación y los requerimientos de las sedes.

La detección de necesidades de formación, dentro de las fuentes mencionadas, es la que tiene el mayor alcance en la población, implementándose en el presente año mediante mesas de trabajo para priorizar las necesidades de los equipos de la Corporación, lo cual representa un cambio estratégico en el enfoque de la capacitación.

Todas estas fuentes conforman el Plan Nacional de Formación, el cual, a la fecha, ha registrado 820 eventos de formación y 9.274 participaciones a nivel nacional, distribuidas entre redes y apoyo a redes.

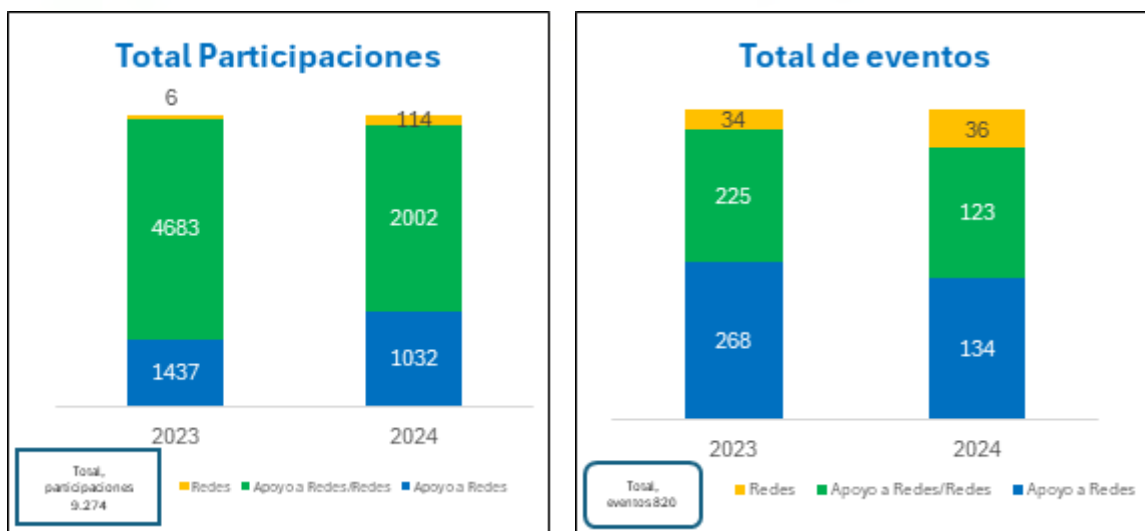


Figura 28. Eventos y participaciones plan nacional de formación 2023–2024
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Gestión humana

El Plan Nacional de Formación se articula de diversas fuentes para identificar los eventos de capacitación que se llevan a cabo. A continuación, se presenta la distribución de estas fuentes para los periodos de 2023 y 2024.

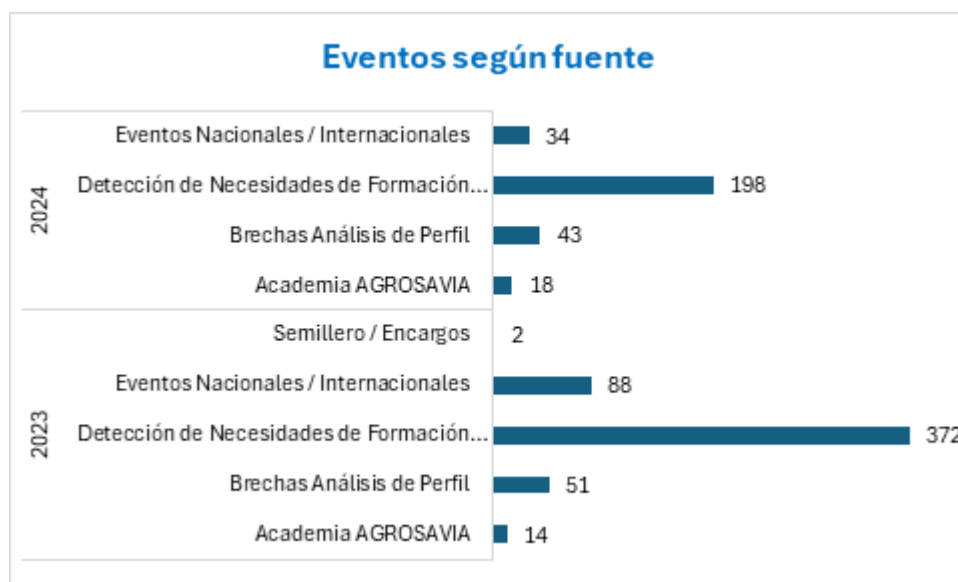


Figura 29. Fuentes de formación en el plan nacional de formación 2023–2024
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Gestión humana

Los eventos de formación aquí reportados abordan temas como: actualizaciones y enfoques de auditoría en ISO 17025:2017, normatividad del sistema de innovación, actualización en herramientas como Word y Excel, desarrollo de habilidades blandas (comunicación asertiva, trabajo en equipo, inteligencia emocional, etc.), capacitaciones y talleres en salud y seguridad en el trabajo, plan

estratégico de seguridad vial, trabajo en alturas, diplomacia científica, gestión de proyectos, uso del software R, escritura científica, entre otros. Estos programas fortalecen las capacidades de los trabajadores y tienen un impacto directo en el desempeño de sus funciones.

3.8.1 Academia AGROSAVIA

La estrategia de fortalecimiento de capacidades, Academia Agrosavia, fue creada con el propósito de acompañar la identificación, desarrollo y diseño de formaciones a medida, garantizando así una gestión efectiva del conocimiento entre nuestros trabajadores. Durante 2023 y 2024, se han llevado a cabo 20 formaciones en modalidades presencial y virtual sincrónica, con un total de 642 participaciones. Los temas y participaciones se detallan a continuación:

Nombre del curso	2023	2024
Agricultura protegida, adaptación cambio climático		40
Análisis sensorial con énfasis en licor de cacao. Fase II	26	
Aseguramiento de calidad en los Laboratorios de la Red de Microbiología	74	
Capacitación en manipulación de ocitos y embriones bovinos producidos in vitro	3	
Curso de actualización de herramientas de laboratorio para análisis y procesos reproductivos y genéticos en bovinos		16
Curso de producción de semilla sexual de calidad		19
Estandarización de crías de insectos y buenas prácticas en laboratorios	40	
Evaluación sanitaria de brucelosis y tuberculosis bovina: prioridades y desafíos en los sistemas ganaderos de Colombia	60	
Fortalecimiento de sistemas territoriales de innovación		8
Hongos Formadores de Micorizas arbusculares: Diversidad y aplicaciones en agricultura		20
Inteligencia y divulgación científica y tecnológica Básico	3	
Manejo de viveros y plantaciones forestales	12	
Mercadeo en los procesos de I+D+i y vinculación de la Oferta Tecnológica	4	
Obtengamos datos con rigor y calidad	30	
Panel sensorial catación de cacao La Suiza.	72	
Participantes Curso de fundamentación en evaluación de impacto - cohorte 2024		21
Pruebas de evaluación agronómicas	19	
Reconocimiento De Las Enfermedades Del Cacao, Con Énfasis En Las Enfermedades De Cuarentena	18	
Taller Metodología y Redacción en el Proceso Científico	23	
Tercer curso de micro calorimetría isotérmica		14
Transferencia de tecnología y apropiación social	120	
Total general	504	138

Tabla 7. Temas y participaciones Academia AGROSAVIA 2023–2024

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Gestión humana

3.8.2 Mentorías

Con el fin de apoyar la integración y el buen desempeño de los nuevos investigadores PhD y Máster en la Corporación, se implementa un proceso de mentoría, que facilita la interacción entre un investigador experimentado y el nuevo miembro del equipo en el mismo nivel, ayudando al nuevo trabajador a familiarizarse con la dinámica de AGROSAVIA y recibir el apoyo necesario para una integración exitosa.

En el 2023 y 2024 se incorporaron 22 nuevos investigadores Máster y PhD, los cuales se incluyeron en el programa de mentoría y mediante sesiones con un investigador – mentor se facilita la incorporación del nuevo investigador a la cultura de Agrosavia. En el 2023, se realizaron 13 sesiones de mentoría y en el 2024 se realizaron 10 sesiones de este proceso.

Nuestros nuevos investigadores han coordinado el uso de cromatografía líquida en el C.I. La Selva, avanzando en metabolómica y fisiología de hortalizas y árboles frutales. También han fortalecido sus enlaces con los programas de mejoramiento genético del caucho y el aguacate, y se han relacionado con los desarrollos alcanzados por Agrosavia en el cultivo del cacao.

3.8.3 Intercambio y socialización de conocimientos

Comprende la participación en eventos nacionales e internacionales para presentar resultados, compartir experiencias con actores de ciencia y tecnología, y establecer contactos con posibles aliados. Esta estrategia de AGROSAVIA busca fortalecer las capacidades de sus trabajadores.

Durante 2023 y el 2024, la mayoría de nuestros eventos se llevaron a cabo de manera presencial, alcanzando un 93%. En 2023, destacó una participación internacional significativa, con un 60% del total de 191 trabajadores. En el 2024 se logra una participación internacional del 52% con un total de 179 colaboradores.

Entre el 2024 y el 2023 se observa un aumento en el número de conferencistas, lo que sugiere que más personas están optando por roles más activos en lugar de solo asistir o presentar pósteres.

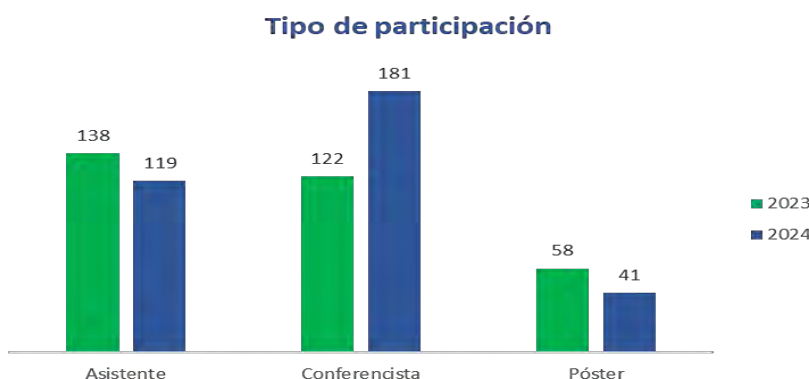


Figura 30. Modalidad de participación de intercambio de conocimiento 2023–2024

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Gestión humana

3.9 Política de bienestar laboral

En AGROSAVIA proporcionamos espacios de esparcimiento y de integración a los trabajadores descritos en nuestra política de bienestar laboral. Dentro de las diferentes acciones contamos con la celebración de fechas especiales, actividades de bienestar, deportivas y culturales, entre otras iniciativas. La ejecución total de recursos en actividades de bienestar a nivel nacional para la vigencia de los años 2023 y 2024 es la siguiente:

Año	Inversión económica
2023	\$ 783.916.927
2024	\$858.245.968

Tabla 8. Inversión programas de bienestar

3.9.1 Celebraciones y fechas especiales

Hace referencia a las celebraciones de fechas especiales, que cada una de las sedes de trabajo ha decidido realizar de manera autónoma de acuerdo con su plan de bienestar como por ejemplo día del género, eucaristías, día de la madre, del padre, amor y amistad, Halloween y novenas navideñas.

2023	2024
Se registraron 46 celebraciones de fechas especiales, con 1988 participaciones y una inversión de \$13.893.129.	Se registraron 64 celebraciones de fechas especiales, con 3175 participaciones y una inversión de \$25.562.070

Tabla 9. Número e inversión en celebraciones y fechas especiales

3.9.2 Actividades de Bienestar

Las actividades de bienestar están descritas en la Política de bienestar laboral y su propósito es velar porque todos los colaboradores tengan un equilibrio entre su vida laboral y personal, por lo cual se brindan espacios como:

Tardes deportivas: Corresponde a una hora semanal otorgada a todos los colaboradores a nivel nacional, que cada sede de trabajo dispone según su necesidad y en la cual se realizan actividades de integración deportivas y/o culturales al interior de los centros.

2023	2024
Se registraron 172 jornadas de tardes deportivas a nivel nacional en las modalidades presencial y virtual, con 4,980 participaciones a nivel nacional y una inversión de \$6.415.817	Durante lo corrido de 2024 se han ejecutado en promedio 85 tardes deportivas, con 1.534 participaciones. La inversión estimada es de \$4.250.000 a nivel nacional. Cada sede define la fecha y horarios.

Tabla 10. Número e inversión en tardes deportivas

Eventos deportivos y culturales: Con el fin de promover el espíritu deportivo y el sano esparcimiento, la corporación patrocina la participación de sus colaboradores en eventos deportivos y culturales como torneos, campeonatos y ferias regionales entre otros. Este tipo de eventos también son organizados de manera interna en algunas sedes de trabajo.

2023	2024
Se realizaron 13 eventos con una participación de 504 colaboradores y una inversión de \$12.379.000. Adicionalmente se hizo una inversión de \$8.720.735 en renovación de implementos deportivos.	Se realizaron 16 eventos con una participación de 578 colaboradores con inversión económica de \$26.550.452. También se realiza renovación de uniformes e implementos deportivos por valor de \$24.911.872.

Tabla 11. Número e inversión eventos deportivos y culturales



Función Pública: En el año 2023 participamos en la versión No. XXI de los juegos de integración de la Función Pública, con una participación de 54 deportistas en las modalidades de fútbol, mini fútbol, baloncesto, voleibol y billar, obteniendo medallas de bronce en baloncesto y de plata en mini fútbol. En el 2024 participamos en la versión N° XXII de los juegos de integración de la Función Pública, con la representación de 79 deportistas, en las modalidades de fútbol, mini fútbol, baloncesto, voleibol y billar, y 16 de ellos nos representaron en la primera versión de la carrera atlética de servidores públicos, obteniendo medalla de bronce en la modalidad de ajedrez.

Charlas de Bienestar: En el año 2024 se dio inicio al espacio charlas de bienestar denominado: *Momentos de bienestar*; en el cual se dieron dos charlas La vida es un Safari y Descubre los hábitos silenciosos con una participación voluntaria con conexión virtual promedio de 250 trabajadores.

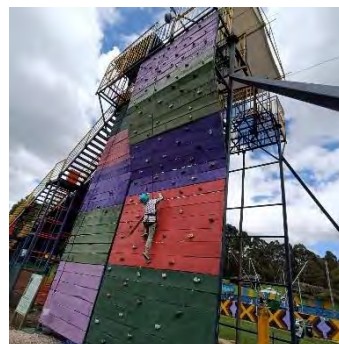
Día de la Familia AGROSAVIA: En el año 2023 En esta actividad todas las familias que hacen parte de la corporación compartieron desde sus hogares a través del juego, entretenimiento, rifas y sorpresas con conexión virtual. El cual tuvo una participación de 752 personas. Con un costo de \$19.968.093.

En el año 2024 conectamos 900 familias a nivel nacional que pudieron compartir una tarde de entretenimiento, juegos, premios y sorpresas. Con una inversión de \$20.226.212.

Evento de fin de año: Este es el evento que cierra la gestión realizada a lo largo del año y es un momento de compartir para darle la bienvenida a la navidad y cerrar el año. Esta actividad se realiza a nivel nacional y cada sede realiza su propio evento, donde participan todos los trabajadores. El total de la inversión para este evento en el año 2023 fue de \$220.240.000 y de \$298.137.242 para el año 2024.



Vacaciones recreativas: Este programa está dirigido para los hijos de los colaboradores, el cual incluye niños entre los 4 y 12 años y se planifica de acuerdo con la temporada vacacional de los niños, en edad escolar. En 2023 Se registraron 17 jornadas de vacaciones recreativas en donde se beneficiaron los hijos de 528 trabajadores con una inversión total a nivel nacional de \$26.203.627. En el 2024 se registraron 15 jornadas de vacaciones recreativas con la participación de 461 niños y una inversión total a nivel nacional de \$40.385.567.



Regalos de navidad niños AGROSAVIA: En el año 2023 se entregaron a nivel nacional 783 regalos para los hijos e hijas de los colaboradores con edades comprendidas entre los 0 y los 12 años. Para un presupuesto ejecutado de \$94.349.085.

En el año 2024 se entregaron a nivel nacional 838 regalos para los hijos e hijas de los colaboradores con edades comprendidas entre los 0 y los 12 años. Para un presupuesto ejecutado de \$110.023.138.

Reconocimiento por quinquenios: Dentro del marco del evento de reconocimientos e incentivos, se hace un reconocimiento a los trabajadores que cumplieron un quinquenio en la corporación con vigencia al 31 de diciembre 2022 y 2023. En el año 2023 se conmemoraron los 30 años de la corporación en los cuales se incluyeron dentro de este homenaje también a los trabajadores que cumplieron 27, 28 y 29 años.

A partir del 2024 el evento se denomina **Día del talento**, en este reconocimiento, los trabajadores recibieron un obsequio corporativo de acuerdo con el número de años cumplido, y días de descanso remunerado, según fuera el caso.

QUINQUENIO	2023	2024
5	82	72
10	72	87
15	27	20
20	3	2
25	21	4
30	214	
Total Quinqueniantes	419	185

Tabla 12. Quinquenios 2023–2024

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Gestión humana

Día y detalle de cumpleaños: Por celebración de cumpleaños, Agrosavia concede un día libre a sus trabajadores para que sea disfrutado en la fecha o un día antes o después del cumpleaños. Así mismo la Corporación hace entrega de un detalle que complementa la celebración. Para 2023 se recibieron 1.265 solicitudes para el disfrute del día y fueron entregados 1.459 detalles, por un valor de \$48.077.713.

A diciembre de 2024 se recibieron 1.367 solicitudes de días de cumpleaños y se entregaron 1.834 detalles de cumpleaños por un valor \$54.753.863.

Permisos remunerados: Agrosavia concede a sus trabajadores descansos remunerados, para visitar a su núcleo familiar principal, de acuerdo con el cumplimiento de los criterios establecidos en la política de bienestar laboral. Durante la vigencia 2023 se otorgó el beneficio a 150 trabajadores. Durante el 2024 se otorgó este beneficio a 84 trabajadores.

Beneficio Smart Working: Estrategia de trabajo flexible a la cual podrán acogerse voluntariamente los trabajadores (lugar de trabajo) siempre y cuando el cargo que desempeñe así lo permita.

2023	2024
En el 2023 disfrutaron del beneficio en promedio por mes 617 trabajadores, de los cuales se registra que 11 trabajadores disfrutaron del	En el 2024 disfrutaron del beneficio en promedio por mes 659 trabajadores, de los cuales se registra que 9 trabajadores disfrutaron del mismo

mismo en el extranjero y el restante en el territorio nacional.	en el extranjero y el restante en el territorio nacional.
---	---

Tabla 13. Número de trabajadores con disfrute del beneficio smar tworing

Incentivo institucional al ahorro: Beneficio monetario no constitutivo de factor salarial, que Agrosavia otorga por mera liberalidad para promover el ahorro en sus trabajadores.

2023	2024
En el año 2023 se otorgó este beneficio a 1.757 trabajadores por un valor de \$5.049.638.903.	En lo corrido del año 2024 se otorgó el beneficio a un promedio de 1.752 trabajadores por un valor de \$5.706.847.562.

Tabla 14. Reporte del beneficio de incentivo al ahorro institucional

Póliza Funeraria: En 2023 Se registraron a nivel nacional 1.895 trabajadores afiliados a un seguro funerario con una inversión de \$130.040.000. En 2024 se han registrado con el beneficio a nivel nacional 1.906 trabajadores afiliados a un seguro funerario con una inversión de \$105.999.800.

3.10 Clima Laboral

De acuerdo con los resultados obtenidos en la medición del año 2022, se realizó un plan de intervención enfocado en tres ejes: i) intervención en áreas críticas, que comprende las acciones conjuntas entre la dirección de centro y la corporación para gestionar el ambiente laboral; ii) intervención regional, que comprende las acciones definidas por el centro de investigación para movilizar el ambiente laboral de acuerdo a los resultados obtenidos; y por último iii) la intervención corporativa, que hace referencia a las acciones transversales para movilizar el ambiente laboral en la corporación, se destacan los procesos de mentoría con líderes de gestión humana, directores de centro y coordinadores administrativos; los diálogos estratégicos con las áreas críticas y talleres de cohesión de equipo con las coordinaciones administrativas que habían tenido cambios estructurales.

3.11 Estrategia de transformación cultural

Durante el año 2024, se continúa con la iniciativa estratégica de transformación cultural con el objetivo de orientar nuestras acciones, creencias y valores hacia la generación de impacto en la sociedad, aplicando la encuesta de cultura organizacional que mide los comportamientos de cultura frente a cada uno de sus componentes relacionados en el modelo Cameron y Quinn¹ y realizando acciones de intervención con la comunidad que permitan el avance hacia la cultura deseada; entre los que se destacan formación y capacitación, estrategias de comunicación interna y articulación con otras iniciativas estratégicas.

En la medición de 2024, el indicador de “Apropiación de la Cultura deseada” establece **4,3** puntos como meta frente a la percepción de apropiación que los colaboradores de AGROSAVIA, tienen de la Cultura Corporativa. De acuerdo con lo anterior, se logra un resultado de **4,1** puntos, evidenciando un avance con respecto a la meta del **95%**, resultado que muestra una variación con lo obtenido en

el año 2023, permitiendo identificar los elementos necesarios para poder establecer el plan de acción.

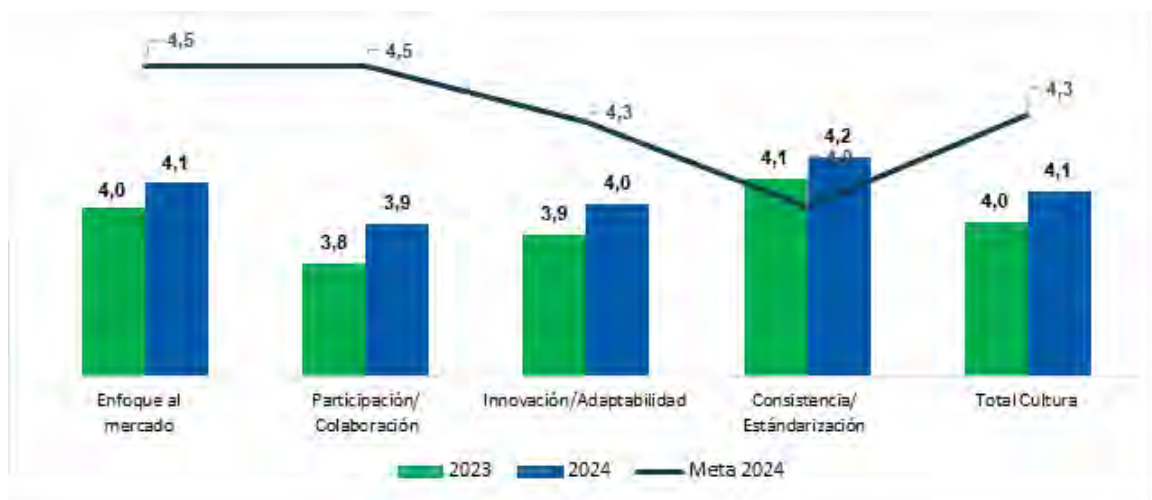


Figura 31. Medición de la apropiación de la cultura deseada 2023–2024

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Gestión humana

Con base en los resultados se establece un plan de acción orientado a la alineación de las personas, sus comportamientos y dinámicas de comunicación en los equipos de trabajo frente a la cultura organizacional, la apropiación y vivencia de los valores corporativos, como motor de transformación en la gestión del cambio y la confianza.

3.12 Desempeño en el Sistema de seguridad y salud en el trabajo, 2022–2023

De acuerdo con la normatividad colombiana en riesgos laborales, Agrosavia logró en 2023 un cumplimiento del 99% de los requisitos del SG-SST, es decir, 4 puntos porcentuales más que en 2022. El significativo avance del SG-SST en los últimos años permite identificar oportunidades de mejora para fortalecer la seguridad de los colaboradores y plantea nuevos retos para mantener estos compromisos y generar nuevas propuestas de mejora. La figura 32 muestra la evaluación del sistema para los años 2022 y 2023. Cada evaluación se realiza al finalizar el año. Por ejemplo, la evaluación de 2024 se realizará durante el primer trimestre de 2025.

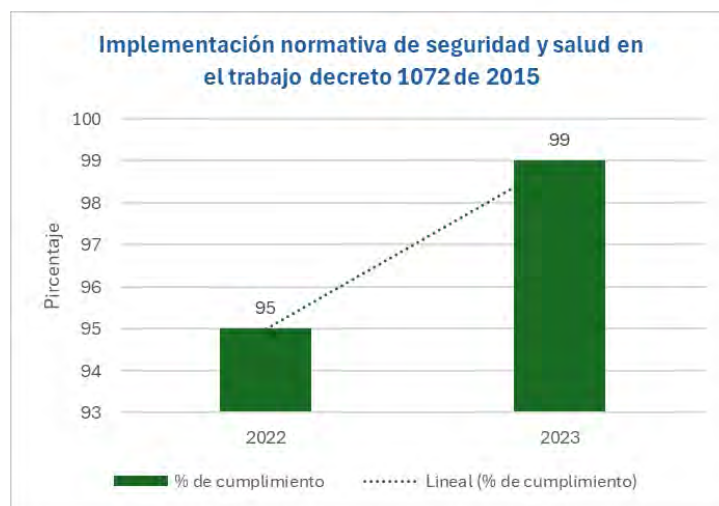


Figura 32. Cumplimiento normativo de seguridad y salud en el trabajo (SST) por año, 2022–2023

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Gestión humana

El Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se evalúa respecto a cinco categorías: liderazgo y compromiso (políticas y responsabilidades), gestión estructural (peligros, controles, plan de trabajo y comunicación), gestión del riesgo (riesgos, proveedores, partes interesadas, formación y emergencias), y desempeño (indicadores, acciones de mejora, impacto de siniestralidad).

El resultado de la evaluación de las cinco categorías indica hacia donde deben estar orientadas las acciones de los planes de trabajo y de las tareas mejora. En este sentido, AGROSAVIA ha alcanzado el cumplimiento de los requisitos de liderazgo y organización a través del establecimiento de lineamientos, políticas y normas internas, y de los diferentes reportes hacia entidades externas, colaboradores y partes interesadas; además del cumplimiento de los requisitos de impacto de siniestralidad a través de la medición y análisis de sus indicadores, establecimiento de acciones posteriores a un accidente o enfermedad laboral, tratando de prevenir la materialización de los riesgos en el futuro. Así, deberá continuar fortaleciendo programas para el adecuado manejo de las tareas críticas, estadísticas de accidentalidad, seguimiento a controles y la eficacia de estos. En la figura 33 se visualiza la evaluación de las cinco categorías, desde el año 2022 hasta el año 2023.



Figura 33. Evaluación del SGSST 2022–2023

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Gestión humana

Paralelamente a toda la gestión, se realizaron actividades de prevención y promoción de salud y prevención de riesgos como la Semana de la salud, entrenamientos brigadas, formaciones y taller de identificación de riesgo con participación de los trabajadores, permitiendo la inclusión de opiniones y sugerencia de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo.

Acciones de AGROSAVIA en materia de Derechos Humanos



Capitulo 3



4 Derecho a la afiliación sindical, representación y asistencia, y ejercicio de sus funciones

La Corporación garantiza el derecho de asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva de acuerdo con las normas nacionales e internacionales sobre la materia. Lo anterior, se refleja en la incorporación de estos preceptos en el Reglamento Interno de Trabajo y en los procedimientos del SGC con el fin de regular el permiso sindical, la asistencia sindical en procesos disciplinarios y otras garantías relacionadas.

De acuerdo con lo anterior, desde 2021 y hasta diciembre de 2024 ha aumentado el número de trabajadores de AGROSAVIA que se han afiliado libremente a los dos (02) sindicatos de empresa (Sinaltracorporpoica y Sintragrosavia). En el caso del sindicado de industria (SUMA) que hace presencia en la Corporación, el número de afiliaciones se ha mantenido constante. A continuación, la evolución en cada periodo

	A diciembre de 2021	A diciembre de 2022	A diciembre de 2023	A 31 de diciembre de 2024
Sinaltracorporpoica	620	583 ▼	614 ▲	712 ▲
Sintragrosavia	-	73 ▲	68 ▼	84 ▲
SUMA	32	28 ▼	29 ▲	26 ▼

Tabla 15. Evolución afiliación a organización sindical

En materia de negociación colectiva, AGROSAVIA participó activamente en cada una de las etapas señaladas en la norma laboral. Se destacan los siguientes hitos:

Agosto de 2022	Instalación de la mesa de negociación del pliego de peticiones presentado por Sinaltracorporpoica
Octubre de 2022	Acta de cierre de negociación con acuerdos parciales.
Noviembre de 2023	Instalación del tribunal de arbitramento convocado por el Ministerio del Trabajo para decidir los puntos que no fueron objeto de acuerdo directo.
Enero de 2024	Expedición del laudo arbitral decidiendo los puntos que no fueron objeto de acuerdo directo.
Estado actual	Se encuentra en curso la acción de nulidad que propuso la organización sindical contra el laudo arbitral expedido en enero de 2024. A diciembre de 2024 la acción no ha sido resuelta.

Tabla 16. Hitos negociación colectiva

Por otra parte, se han garantizado mecanismos de diálogo bipartito para evaluar mejoras en el porcentaje de incremento salarial que se aprobó en 2023 para determinados cargos de Redes, adopción de recomendaciones del Comité de Evaluación Institucional, fortalecimiento de equipos de investigación, clima laboral, entre otros temas.

4.1 Semillas para la soberanía y seguridad alimentaria y nutricional

El año 2023 representó grandes avances en términos del fortalecimiento de sistemas locales de producción de semillas que se reflejan en las graduaciones de organizaciones beneficiarias del Plan Nacional de Semillas. Así mismo, la dinámica del trabajo con comunidades indígenas estuvo presente con el fortalecimiento de custodios y guardianes de semillas del Consejo regional indígena del Cauca (CRIC) y la formulación de la ruta de trabajo para el diseño de una estrategia nacional de recuperación, conservación y producción de semillas nativas y criollas, que contó con delegados de las siete organizaciones indígenas que representan a los 115 pueblos originarios de nuestro país. Por su parte, el programa de incremento de semillas mejoradas por AGROSAVIA logró aumentar la disponibilidad de semillas genéticas y básicas de nuestras ofertas tecnológicas, con lo que se facilita su accesibilidad para los agricultores.

En el marco del inicio de procesos de repatriación de semillas, se acordó con el pueblo Kamëntsá del Putumayo el incremento de materiales de maíces colectados hace varias décadas en su territorio, y que hoy se reportan como perdidos.

En cuanto al trabajo desarrollado con las siete organizaciones indígenas representantes de los 115 pueblos originarios de Colombia “ONIC, OPIAC, CIT, AICO, GOBIERNO MAYOR, CRIC y AISO”, y en cumplimiento del Acuerdo T4-111, numeral 11.2., culminamos la formulación conjunta del plan de trabajo para concretar la estrategia de recuperación, conservación y producción de semillas nativas y criollas. El plan de trabajo cuenta con pilares y áreas que reconocen la cosmovisión y particularidades de los pueblos indígenas, así como la oportunidad que representa el desarrollo de acciones con enfoque intercultural.

En otro frente de trabajo, desde el Departamento de Semillas se apoyó un proyecto relacionado con Sistemas Territoriales de Innovación (STI) centrado en la comunidad Kamëntsá-Biyá de Sibundoy, Putumayo. Este proyecto, que abarca cinco líneas de acción, se enfoca en la conservación y producción de semillas. Entre las acciones destacadas se incluyen diálogos interculturales sobre conservación, talleres de intercambio de semillas y saberes, así como la reintroducción de semillas de maíz en la comunidad, provenientes del Banco de Germoplasma Vegetal del BGAA, y que fueron colectados décadas atrás en sus territorios. Este proceso de reintroducción —“rematriación”— se lleva a cabo con éxito, con la expectativa de devolver diez materiales de maíz a la comunidad Kamëntsá a finales de abril de 2024, pues se encuentran en pleno proceso de incremento, luego de haber sido identificados como materiales perdidos en el territorio de esta comunidad.

4.2 Sistemas Territoriales de Innovación con enfoque diferencial

En el año 2024 AGROSAVIA, se continuó con la formulación y la ejecución de proyectos que contribuyan a la consolidación de sistemas territoriales de innovación con enfoque diferencial en 6 regiones importantes de Colombia:

- Caldas: en conjunto con la comunidad Embera Chamí del Resguardo de origen colonial Cañamomo Lomapieta ubicado en Riosucio y Supia, se diseñó y se está implementando un proyecto que para consolidar sistemas agroalimentarios. El año pasado se realizaron actividades con alrededor de 80 comuneros.
- Cauca: el trabajo realizado con el Resguardo Indígena López Adentro, ubicado en los municipios de Caloto, Guachené y Padilla, permitió la formulación de un proyecto orientado a establecer acciones conjuntas con el pueblo Nasa. Este proyecto busca promover procesos de innovación en los sistemas agroalimentarios del resguardo, en armonía con su plan de vida. A la fecha se ha trabajado con cerca de 20 productores del resguardo.
- La Mojana: reconociendo la importancia de transformar los sistemas agropecuarios en la región hacia modelos más sostenibles y resilientes, se diseñó un proyecto con enfoque diferencial y participativo que promueve el intercambio de saberes y tecnologías entre la comunidad y los actores del territorio. En este caso el enfoque del público a impactar estará conformado por campesinado, juventudes, mujeres y comunidades étnicas. El trabajo se está adelantando en los municipios Majagual y San Marcos mediante un enfoque de planificación por escenarios que contribuya a la conservación de especies y saberes tradicionales, que den cumplimiento al CONPES 4084, que fortalezcan la articulación institucional y se promueva la diversificación agropecuaria de la región.
- Alto Putumayo: desde el 2023 se inició el trabajo con la comunidad Kamëntsá en Sibundoy y en 2024 la comunidad Inga en Santiago se integra a la búsqueda conjunta de soluciones tecnológicas que contribuyan a mejorar la productividad de los jajañ (chagras) como herramienta ancestral para la autonomía y soberanía alimentaria. Estas acciones se están adelantando con las autoridades de cada resguardo para la identificación de los participantes en el proyecto.
- En municipios del Bajo y Medio Putumayo (Puerto Guzmán, Villagarzón, Valle del Guaumez, Puerto Asís) se han adelantado acciones con población campesina y la comunidad indígena Siona (Resguardo Buenavista) así como también el desarrollo de capacidades de la comunidad (aproximadamente 200 personas) en la gestión del riesgo agroclimático y el manejo integrado de los cultivos de plátano y cacao. Estas acciones también han promovido la articulación interinstitucional con miras a atender los problemas tecnológicos de la región.
- Nariño: En 2023 inició la consolidación de los sistemas territoriales de innovación con el Consejo Comunitario Bajo Mira y Frontera, ubicado en Tumaco. Este trabajo permitió tener como resultados el fortalecimiento de las capacidades técnicas de la comunidad para el diagnóstico y rediseño de sistemas agroforestales con cacao y su manejo agronómico. En 2024 se continuó el fortalecimiento de las capacidades de la comunidad para el autoabastecimiento de material vegetal de calidad por parte de las asociaciones de productores locales de 19 veredas del consejo comunitario; el establecimiento del diseño agroforestal acordado con la comunidad y la rehabilitación de SAF improductivos. Además, se trabajó con el Pueblo Awá buscando mejorar sus sistemas agroalimentarios a partir de la combinación de conocimientos ancestrales y científicos.

4.3 Primer Congreso Nacional de Juventudes del Sector Agropecuario

El año pasado AGROSAVIA realizó el Primer Congreso de Juventudes del sector agropecuario con el objetivo de promover un espacio de intercambio de conocimientos y tecnologías para fortalecer el tejido social, fomentar la inclusión y garantizar el relevo generacional. Participaron visitantes, instituciones académicas y de investigación de diferentes regiones. Este se llevó a cabo el 26 y 27 de noviembre en Bogotá

El congreso logró importantes avances hacia los resultados esperados, entre los cuales destacan:

- La creación de una red nacional de juventudes interesadas en la innovación agropecuaria, promoviendo la asociatividad y el acceso a fuentes de financiación para proyectos de alto impacto.
- El fortalecimiento de la colaboración entre instituciones académicas y de investigación, consolidando alianzas estratégicas en favor del desarrollo agropecuario.
- Un incremento en la participación de juventudes en iniciativas de desarrollo agropecuario, estimulando su rol como agentes de cambio en sus comunidades.
- La promoción de prácticas sostenibles y tecnológicas como herramientas clave para la transformación del sector agropecuario.

Se contó con la participación y asistencia de 171 personas entre el rango de edad de 18 a 34 años en los dos días del evento.

4.4 Agrokids

Es una estrategia para la divulgación de conocimientos científicos y la generación de interés sobre el desarrollo sostenible del sector agropecuario en los niños/as y adolescentes entre los 6 y 14 años de edad. Se llevaron a cabo actividades tanto virtuales como presenciales a través de la aplicación de los siguientes principios: 1) Estimular la curiosidad; 2) Preguntar y buscar respuesta; 3) Cultura innovadora; 4) Pensamiento aplicado; 5) medición de impacto; 6) Interés científico; 7) Desarrollo de capacidades y; 8) Uso eficiente de los recursos naturales.

Dentro de estas actividades se destacan las siguientes:

- Celebración del día mundial de la papa en Cumbal – Nariño, llevando una experiencia relacionada con la gran variedad de papas nativas disponibles en la zona y cultivadas por la comunidad, atendiendo a al menos 350 niños/as.
- Consumo bioinsumo en el colegio Agroindustrial Santiago de Chocontá en el departamento de Cundinamarca desarrollando un taller sobre el uso de los bioinsumos y su impacto en la conservación de los suelos, impactando a 100 adolescentes.
- Jornada en campo en el Centro de Investigación Tibaitatá con 25 vigías ambientales en donde efectuaron talleres con enfoque en agricultura urbana, laboratorios y banco de germoplasma de la nación.

- Día de comunidades indígenas en la Institución Educativa Agrícola La Mina – Cesar con la representación de los cuatro (4) pueblos indígenas de la Sierra Nevada de Santa Marta llevando temáticas relacionadas con Consumo bioinsumo, biofortificados y semillas a 325 niños/as entre los grados sexto y once, incorporando actos culturales con más de 10 representaciones de diferentes étnias.
- Día del campesino en Mosquera Cundinamarca, llevando una experiencia sobre el uso sostenible del suelo a más de 165 niños/as.
- Evento de mujeres rurales en Villavicencia – Meta, permitiendo la incorporación de talleres sobre el uso sostenible del suelo y el cultivo de caucho en los participaron 120 niños/as.
- AgroKids en Yopal, realizando talleres sobre ganadería y dinámicas inmersivas impactando al menos 100 niños/as.

Bajo la metodología de aprender haciendo y con el apoyo de la cartilla-Hassinto y sus Lunares-, 300 niños/as en los departamentos de Huila y Córdoba, navegaron a través del personaje principal- Hassinto- quien irá descubriendo manchas negras en su piel a causa de la antracnosis, una enfermedad ocasionada por un hongo-*Colletotrichum*- en los frutos del aguacate.

4.5 Diversidad funcional

Resultado de la consultoría iniciada en el 2023 la cual tuvo como objeto la inclusión laboral de personas con discapacidad, enfocada en un diagnóstico para la evaluación de buenas prácticas y potencial de inclusión laboral para personas con discapacidad en la Corporación, el informe final concluyó lo siguiente:

En cuanto a la encuesta practicada (824 colaboradores):

- La comunidad Corporativa tiene algunos temores con respecto al personal con discapacidad- PCD: asociadas a las ausencias, inversión en adecuación de los puestos de trabajo, herir sentimientos (susceptibilidad), afectar rendimiento el área, reprocesos, más trabajo y accidentes.
- 28% de los encuestados han interactuado con PCD en discapacidad auditiva, visual y física.
- Los escenarios en donde han tenido contacto con PCD con: amigos (30%), familia (20%), ocio, universidad.
- Categorías: física, auditiva y visual (60%).
- El 61% desconoce iniciativas por parte de la Corporación para implementar el trabajo con PCD.

Así lo anterior, es importante enrutarnos hacia el cumplimiento del Decreto 2011 de 2017, romper las barreras actitudinales, de accesibilidad, adquirir herramientas para el adecuado desarrollo de las personas en esta condición y contar con un equipo receptor para la bienvenida a la Corporación de las PCD.

Para el 2025, es importante iniciar procesos de incorporación laboral mediante la formalización de procedimientos de selección, reconocimientos, bienestar, reconocimientos y lenguaje claro e incluyente.

Para todo lo relacionado con la accesibilidad, es fundamental hacer un análisis de áreas como los baños, parqueaderos, zonas de actividad laboral, zonas sociales, puestos de trabajo, mobiliario y dotaciones. Para sensibilizar mayormente a la Corporación, es necesario materializar un taller en inclusión laboral dirigida a los jefes de AGROSAVIA.

4.6 Diversidad de género

En AGROSAVIA para el reconocimiento de las diferencias de género, así como la valoración de estas en un contexto de trabajo en diversidad y equidad, y en alineación con las políticas de gobierno, estableció desde el 2021 la Política de Diversidad, Equidad e Igualdad, bajo la circular reglamentaria No. 010 de 2021. En esta circular se establece como objetivo general de la Política de Diversidad:

“Establecer los lineamientos relativos al accionar de AGROSAVIA en materia de igualdad de género, grupos étnicos y religiosos, multiculturalidad, grupos etarios, orientación sexual, personas en condición de discapacidad, entre otros grupos que puedan ser susceptibles de discriminación, los cuales permitan implementar efectivamente y fortalecer las acciones establecidas en dichas materias y contribuir a la generación de una cultura de equidad, igualdad y diversidad en los colaboradores de la Corporación”.

Con miras de fortalecer las capacidades internas considerando las diversidades, AGROSAVIA estructuró cuatro equipos: a) diversidad étnico cultural, b) diversidad de género, c) diversidad funcional y d) diversidad sexual. Estos equipos los conforman colaboradores de la comunidad, que participan de manera voluntaria y cuentan con la sensibilidad o con el interés en los temas de diversidad y equidad desde los diferentes centros de investigación a nivel nacional.

En conjunto los cuatro equipos, han elaborado planes de trabajo en los años 2023 y 2024, definiendo la ruta a cada una de las tipologías de diversidad susceptibles a algún tipo de discriminación.

Actualmente, AGROSAVIA generó instrumentos para hacer que los procesos de selección fueran más inclusivos. Asimismo, la de los procesos de selección debe incorporar un lenguaje inclusivo y no sexista en la descripción del cargo.

Como resultados de la implementación de esta política, la Alcaldía Mayor de Bogotá otorgó el “Sello de equidad”, lo que implica que AGROSAVIA se compromete en la transversalización Del enfoque de género, una participación equilibrada en la toma de decisiones, la prevención y lucha contra estereotipos, el fomento al acceso al mercado laboral y la inclusión y promoción de equipos de trabajo sensibles y expertos en género. Adicionalmente, se ofertaron capacitaciones y apoyo a la implementación de buenas prácticas, dentro de la oferta para empresas privadas en las que normalmente participan instituciones educativas, sector comercial e industrial.

Las capacitaciones contemplaban seis talleres en asuntos relacionados con enfoque de género, trabajo sin discriminación, género y masculinidades, el trabajo de cuidar, gestión de talento humano sin discriminación y cultura organizacional libre de sexismos. Las buenas prácticas consistían en un

autodiagnóstico sobre acciones de equidad, Manual Corporativo para una comunicación libre de discriminación, así como un folleto ABC para la prevención de la discriminación y el acoso.

La corporación firmó el pacto por la igualdad el 11 de abril de 2023, desde ese momento se definió actividades y responsabilidades para abordar los compromisos suscritos en este compromiso. Así, se acordó que se convocarían personas de las direcciones, gestión humana, de las oficinas asesoras de comunicaciones y de gestión organizacional. Se tuvieron reuniones para explicar el objeto e invitar a participar en las jornadas de capacitación. Se desarrolló un autodiagnóstico Corporativo en temas de equidad, con el cual se fijaron compromisos y metas específicas para abordar en el año 2024.

Los principales lineamientos y documentos internos construidos como resultados de los planes de trabajo de despliegue de la Política la Corporación construyeron la primera Guía para el uso de un lenguaje incluyente, que contempla las bases conceptuales, la justificación, las pautas y ejemplos específicos para la incorporación del lenguaje diferencial no sexista; así como también, la Guía para la creación de comunicaciones escritas, orales, gráficas y audiovisuales usando un lenguaje incluyente. Este documento pretende ayudar a fortalecer la oportunidad que tienen los medios de comunicación en AGROSAVIA a promover el lenguaje y la comunicación incluyente y no sexista. Finalmente, el protocolo para la prevención y atención de las violencias basadas en género, que se deriva del propósito de la dinamización de la política de género y diversidad, cuyo propósito es dar lineamiento y avanzar en la consolidación de la equidad de género tanto desde una mirada reflexiva interna como en el desarrollo de la agenda de I+D+i.

Adicionalmente se publica el Protocolo para la Prevención y Atención de Violencias basadas en Género (VBG) para AGROSAVIA en el 2024, que se deriva del propósito de dinamización de la política de género y diversidad y es el resultado del compromiso, esfuerzo y aportes del equipo de género. Este documento que tiene como propósito dar lineamiento y avanzar en la consolidación de la equidad de género tanto desde una mirada reflexiva interna como desde el desarrollo de la agenda de I+D+i.

El protocolo se enmarca en una serie de acciones orientadas a garantizar a la comunidad corporativa y a quienes se encuentran en su ámbito de aplicación, el acceso a derechos a través de la actuación integral, oportuna, idónea y eficaz para la prevención y atención de las VBG bajo los enfoques de derechos humanos, género, interseccional, diferencial e intercultural. Con la ayuda de este protocolo se busca convertir a AGROSAVIA en un espacio libre de violencias y protector de derechos, mediante la definición de la ruta de atención de las personas involucradas en actos de ese tipo, todo en pro de la restitución de sus derechos.

Finalmente, se ejecutó la consultoría transversalización del enfoque de género y diversidad en las actividades técnicas, de investigación, transferencia y apropiación social de AGROSAVIA, financiada por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

La consultoría contempló la elaboración de los siguientes cuatro (4) entregables:

1. Producto 1: Diagnóstico de brechas en la ADC, que permiten potenciar la incorporación del enfoque de género y diversidad, dentro de los procesos de investigación, transferencia y apropiación social, instrumentos y herramientas diseñados por AGROSAVIA.
2. Producto 2: Informe de los resultados de las mesas técnicas y de capacitación en transversalización del enfoque de género y diversidad en AGROSAVIA.
3. Producto 3: Documento de lineamientos para la implementación de la transversalización del enfoque de género y diversidad en la ADC.
4. Producto 4: Plan de Acción para la ejecución de los lineamientos, que contenga metodologías, instrumentos e indicadores de transversalización del enfoque de género y diversidad.

4.7 Diversidad étnico- cultural

La corporación AGROSAVIA ha fortalecido la cooperación con pueblos ancestrales mediante el desarrollo de planes conjuntos que integran el conocimiento técnico-científico con los saberes ancestrales. Esta colaboración busca promover una agricultura sostenible y respetuosa en los territorios, destacando el compromiso de la entidad con la diversidad cultural y la inclusión. Este enfoque reconoce y valora las particularidades de las comunidades étnicas de Colombia, promoviendo prácticas agropecuarias adaptadas a sus contextos específicos.

Alguna de las actividades relevantes del equipo de diversidad etno – cultural estuvieron relacionadas con eventos de promoción y difusión como:

- Diseño de curso de diplomacia para el relacionamiento con comunidades – Departamento de Semillas- Investigadores y Academia AGROSAVIA



Figura 34. Día de pueblos indígenas

Fuente: AGROSAVIA, Dirección de vinculación, 2024

- Conmemoraciones, como el día de la afrocolombianidad



Figura 35. Día de la Afrocolombianidad

Fuente: AGROSAVIA, Dirección de vinculación, 2024

Finalmente, se ejecutó la consultoría transversalización del enfoque étnico – cultural en las actividades técnicas, de investigación, transferencia y apropiación social de AGROSAVIA, financiada por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), promoviendo una transformación organizacional profunda, coherente con diferentes compromisos de nivel nacional e internacional en materia de derechos de los pueblos étnicos.

La consultoría se estructuró en varias fases que abarcaron desde el diagnóstico institucional hasta la formulación de un Plan de Acción, pasando por procesos participativos con equipos técnicos y la elaboración de recomendaciones operativas para fortalecer el enfoque étnico en todos los niveles de gestión. La integración de este conocimiento permitirá la construcción de políticas y estrategias que fomenten un desarrollo rural inclusivo y resiliente, asegurando que las comunidades étnicas sean actores clave en la transformación del sector.

Acciones de AGROSAVIA en materia de Anticorrupción



Capítulo 4



5 Acciones de AGROSAVIA en Materia de Anticorrupción

5.1 Monitoreo de Riesgos año 2023

El documento corporativo DE-G-03 “*Administración de riesgos y oportunidades*” no fue objeto de ajuste o modificación. Mediante este documento, se han establecido los lineamientos para la identificación, evaluación, tratamiento, seguimiento y verificación de la eficacia de las acciones para abordar los riesgos de AGROSAVIA. En este orden de ideas, para el año 2023, se efectuó el primer seguimiento proyectado en cuanto al seguimiento de los controles identificados en la matriz de riesgos corporativos.

Lo anterior, teniendo en cuenta el objetivo “*Establecer los lineamientos para la identificación, evaluación, tratamiento, seguimiento y verificación de la eficacia de las acciones para abordar de los riesgos corporativos y laborales a los cuales está expuesto AGROSAVIA y que pueden afectar el cumplimiento de los objetivos corporativos*”, descrito en la guía referenciada.

Para este ejercicio, se identificaron las siguientes oportunidades de mejora:

- No se cuenta configurado el perfil de acceso a la herramienta Daruma en el módulo de riesgos para asignación de tareas a algunos colaboradores.
- Es prudente retomar la revisión de los riesgos por cada centro de investigación para que los responsables los conozcan y se realicen los ajustes que haya a lugar, antes de tomar una muestra para próximos seguimientos.
- Es importante unificar controles con las diversas causas planteadas, para algunos riesgos.

Las principales conclusiones respecto a las dificultades evidenciadas en este ejercicio se enuncian a continuación:

- Desconocimiento del origen de algunos riesgos (contexto) y las preguntas asociadas de cuando, donde, quien lo definió.
- Incertidumbre por parte de algunos responsables de control sobre la metodología que aún no conocían.
- Controles desactualizados frente a los procesos y cambios de la Corporación.
- Redacción de los controles que no permiten claridad del soporte que se debe cargar y claridad frente al alcance y responsabilidad de su ejecución.

De otra parte, en cada uno de los ejercicios de auditoría interna integral se continuó como en años anteriores, con el proceso de evaluación de los riesgos pertenecientes a los diferentes procesos de la Corporación, con el fin de determinar el nivel de cumplimiento de cada uno de ellos. En este sentido, para el año 2023, KPMG valoró los riesgos para los siguientes ejercicios:

Código	Nombre de la auditoría
01_AGRO_SCIC	Evaluación al sistema de control interno contable.
02_AGRO_LAB	Servicios de Laboratorio 2023.

Código	Nombre de la auditoría
03_AGRO_LIBER	Auditoría Centro de Investigación La Libertad.
04_AGRO_CITURI	Auditoría Centro de Investigación Turipana.
05_AGRO_CIPAL	Auditoría Centro de Investigación Palmira.
06_AGRO_CISUIZA	Auditoría Centro de Investigación La Suiza.
07_AGRO_CINUS	Auditoría Centro de Investigación El Nus.
08_AGRO_CIMIRA	Auditoría Centro de Investigación El Mira.
09_AGRO_PCN	Evaluar la gestión de la operación y continuidad de la Corporación.
10_AGRO_PRESU	Evaluación del proceso de planificación, asignación y ejecución de recursos de acuerdo con los procedimientos de presupuesto corporativo.
11_AGRO_ADQ	Evaluar el cumplimiento de la política de abastecimiento de bienes y servicios, gestión de proveedores, contratos y valoración de proyectos.
12_AGRO_SEGU	Evaluación del cumplimiento de los procesos de seguimiento y evaluación de la Agenda Dinámica Corporativa.
13_AGRO_AMBI	Evaluar el cumplimiento de las estrategias establecidas en el Plan de Gestión Ambiental.
14_AGRO_GERMO	Evaluación de las disposiciones para la administración, mantenimiento y manejo de los recursos biológicos a través de los bancos de germoplasma.
16_AGRO_CONT	Verificar los procesos de reporte financiero, contabilización e impuestos, en cumplimiento de las normas internacionales de contabilidad para el sector público y políticas contables de la Corporación.
17_AGRO_TI	Revisar la implementación, funcionamiento, configuración y funcionalidad de la arquitectura tecnológica de la Corporación y de los sistemas desarrollados internamente, bajo marco de referencia COBIT.
18_AGRO_PT	Evaluación del cumplimiento del Plan de transparencia.
19_AGRO_MERC	Evaluación de la gestión del ciclo de la OT y su portafolio en función del cliente a través del diseño de estrategias de mercadeo y transferencia de tecnología.
20_AGRO_INV	Verificación de los procedimientos para la recepción, entrega y almacenamiento de bienes, y la conciliación y control de inventarios.
21_AGRO_HUMA	Evaluación de las políticas establecidas para el desarrollo integral de los empleados desde los procesos de selección y contratación, formación y desarrollo (productividad de los investigadores), reconocimiento e incentivos y gestión de nómina.
22__AGRO_AE01_Barenbrug	Auditoría especial Barenbrug.
45_AGRO_AE02_Ethical Hacking	Auditoría Especial Ethical Hacking.

Tabla 17. Auditorías ejecutadas 2023

Fuente. Información a partir de informes KPMG

Es importante precisar que la planificación de la administración de riesgos incluye una serie de actividades desde el conocimiento general de la Corporación y la creación de la política de administración de los riesgos corporativos de gestión y corrupción, hasta el seguimiento y evaluación de eficacia de los controles, como hasta el momento se ha llevado a cabo en AGROSAVIA.

5.2 Acciones para la prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo – LAFT-2023 AGROSAVIA, en cumplimiento del artículo 9 de la Ley 2195 del 18 de enero de 2022 *“Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones”*, consolidando sus valores organizacionales de compromiso, transparencia, confianza, respeto y excelencia, apalanca el desarrollo de su estrategia aplicando buenas prácticas de gestión y gobierno corporativo, siguiendo altos estándares internacionales y dando cumplimiento al marco normativo aplicable atendiendo a su naturaleza jurídica y al régimen del derecho privado en el cual opera; adoptó dentro de sus políticas organizacionales el *“Programa de Transparencia y Ética Empresarial”* - PTEE con el fin de compartir con la comunidad en general, (su asamblea de miembros, su junta directiva, los productores agropecuarios, sus clientes, sus empleados, y los demás grupos de interés), los lineamientos a partir de los cuales se gestionan tanto los elementos descritos en este programa como los riesgos asociados al mismo. En este sentido, este documento se constituye en una herramienta que permite a la comunidad conocer las actuaciones que la Corporación implementa para gestionar problemáticas asociadas con la Corrupción y el Soborno Transnacional – C/ST.

En este sentido, el 22 de junio de 2023 se envió a la Secretaría Jurídica de la Alcaldía Mayor de Bogotá (correo electrónico dirigido a contactenos@secretariajuridica.gov.co), el oficio bajo el radicado Nro. 2231000003376 donde se anexa el documento *“Programa de Transparencia y Ética Empresarial - PTEE”* de la Corporación, estructurado de conformidad con lo establecido en la Circular Nro. 058 del 18 de noviembre de 2022 (asunto: *“Instrucciones para la elaboración y presentación del programa de transparencia y ética empresarial”*), aprobado por Junta Directiva en sesión del 13 de junio de 2023.

De otra parte, la Corporación como respuesta al oficio *“Requerimiento ID 6855”* Nro. Rad: 2-2023-12384” de fecha 7 de julio de 2023; remitió el oficio Nro. 2231000004004 de fecha 28 de julio de 2023 a la Directora Distrital de Inspección, Vigilancia y Control de la Alcaldía Mayor de Bogotá con la información requerida por esta entidad (documentos jurídicos, financieros y contables y el informe general de riesgos de AGROSAVIA) e informó el nombre y cargo de la persona encargada de la implementación y cumplimiento del programa aprobado (es quien hace las veces del *“Oficial de Cumplimiento”*). El documento PTEE, puede ser consultado en el siguiente enlace: <https://www.agrosavia.co/nosotros/transparencia-y-acceso-a-informaci%C3%B3n-p%C3%BAblica/nuestros-documentos>

5.3 Redición de cuenta año 2023

El 16 de marzo de 2023 se llevó a cabo la rendición de cuentas de la Corporación, espacio denominado “Conversemos sobre la gestión en 2022” y en el cual se presentaron los principales resultados y la gestión de AGROSAVIA durante el 2022. De igual forma, en el mencionado espacio, se aclaró información a los colaboradores y recibió retroalimentación por parte de los grupos de interés.



El video completo es de acceso a toda la ciudadanía y se encuentra en el siguiente enlace: <https://www.youtube.com/watch?v=CzgtjFBx30c&t=7s>.

5.4 Avance de la Red Interinstitucional de Transparencia y Anticorrupción (RITA)-2023

Es de precisar que nuestro procedimiento de atención al usuario DE-P-05 el cual define los lineamientos para la adecuada y eficaz recepción y atención de las peticiones, quejas, reclamos, sugerencias, denuncias y felicitaciones formuladas por los usuarios, ciudadanos y colaboradores de AGROSAVIA; contiene los lineamientos para la recepción, trámite y respuesta de este tipo de solicitudes y se encuentran en línea con los reportes ante el posible del incumplimiento del PTEE:



(Línea Nacional) 01 8000 12 15 15 y (En Bogotá D.C.): (601) 4227300, extensión 1251.



<https://www.AGROSAVIA.co/atenci%C3%B3n-al-usuario>



Área de Atención al Cliente ubicada en la Sede Central de AGROSAVIA, Km 14 vía occidental Bogotá, D.C. - Mosquera, Mosquera, Cundinamarca



Centros de Investigación, Sedes y Oficinas de la Corporación
<https://www.AGROSAVIA.co/nosotros/sedes>



somosintegros@agrosavia.co

5.5 Monitoreo de riesgos año 2024

El documento corporativo DE-G-03 “*Administración de riesgos y oportunidades*” para la presente vigencia al igual que la anterior, no fue objeto de ajuste o modificación. Sin embargo, se estuvo en proceso de análisis del documento “Guía para la Administración del Riesgo y el diseño de controles en entidades públicas” Versión 6 emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, con el fin de detectar oportunidades de mejora y adaptar buenas prácticas en nuestro sistema de administración de riesgos.

Para el año 2024, se efectuó el segundo seguimiento proyectado en cuanto al seguimiento de los controles identificados en la matriz de riesgos corporativos.

Para este ejercicio, se identificaron las siguientes oportunidades de mejora:

- Reforzar lineamientos en torno a la gestión de riesgos a todos los integrantes de la Oficina Asesora de Gestión Organizacional, destacando aspectos de: redacción de los riesgos, las causas, controles y consecuencias; y creación de control por causa identificada.
- Cada área de la Corporación que tenga registrado riesgos en el módulo de Daruma (previo al seguimiento de los controles), debería realizar la revisión de sus riesgos y de ser necesario ajustar la información (actualización o inactivación).
- Los profesionales que asesoran a las áreas o Centros de Investigación – CI, deberán dejar cada una de las notas en los pasos del flujo cuando realicen ajustes o actualicen los riesgos, para contar con la trazabilidad de los cambios realizados; de igual manera, se debería reducir en su totalidad la práctica de modificar los controles sin la devolución del flujo que presenta cada riesgo.
- Al iniciar el ejercicio de seguimiento de controles, la Oficina Asesora de Gestión Organizacional, debería asegurar que los colaboradores de la Corporación tengan los perfiles pertinentes en el módulo de Riesgos de Daruma, para evitar reprocesos en la gestión y seguimiento de las tareas asignadas para los controles. Asimismo, el equipo de seguimiento que continúe el ejercicio debería verificar estos permisos.
- Revisar la capacidad de almacenamiento que tiene Daruma en su módulo “*Riesgos*”, ya que los soportes que se cargan como evidencia de la ejecución de los controles, pueden llegar a tener un peso significativo. Adicionalmente, sería prudente que desde el inicio de la planeación del seguimiento se defina una muestra o un porcentaje pertinente y significativo para los soportes o evidencias solicitadas por el equipo.
- En la definición de los controles se debería especificar o detallar en el campo “*Criterio de validación*” los soportes o evidencias relacionados con la ejecución del control, con el fin de agilizar el seguimiento en la asignación de tareas y evitar subjetividad de los responsables de la ejecución en el momento del cargue. Por otro lado, es importante que si el área en la evaluación de los controles selecciona en el campo de “*Evidencia: Con registro y Documentación: Documentado*” especifique el registro y el documento que soportan el control.

- Revisar la forma en que todos los usuarios asignados, ya sea del riesgo, el control o la ejecución de estos, tengan una responsabilidad real para crear conciencia en todos los niveles de la administración de los riesgos.
- Por último, sería de gran utilidad estandarizar el (los) entregable(s) que se tendría (n) como resultado del ejercicio de seguimiento.

Las principales conclusiones respecto a las dificultades evidenciadas en este ejercicio se enuncian a continuación:

- Es necesario revisar si el módulo de “*Riesgos*” en Daruma, es el espacio correcto para tener soportes de ejecución de controles, teniendo en cuenta la capacidad de almacenamiento que este tenga y el tamaño de cada una de las evidencias que se cargan cada semestre.
- A la fecha no se cuenta con una revisión y actualización completa de la matriz de riesgos corporativos, pues se evidencian riesgos y controles a nombre de personas que no se encuentran vinculadas actualmente a la Corporación o no hacen parte de las áreas responsables del riesgo
- Se debería reforzar en la Corporación la administración de riesgos y oportunidades, además de explicar los ejercicios de seguimiento que se realizan por la Oficina Asesora de Gestión Organizacional y la metodología aplicada.
- La actividad de seguimiento de riesgos podría ser una actividad recurrente ejecutada por cada profesional de la Oficina Asesora de Gestión Organizacional, de acuerdo con las áreas que acompaña o con el CI. al que representa (similar al seguimiento de hallazgos); para promover un seguimiento más frecuente.
- Finalmente, los siguientes riesgos requieren actualización de sus atributos: RCORP0010, RCORP0017, RCORP0028, RCORP0041, RCORP0079; por lo tanto, estos deberán ser tenidos en cuenta en los seguimientos del próximo año.

En cada uno de los ejercicios de auditoría interna integral se continuó como en años anteriores, con el proceso de evaluación de los riesgos pertenecientes a los diferentes procesos de la Corporación, con el fin de determinar el nivel de cumplimiento de cada uno de ellos. En este sentido, para el año 2024, KPMG valoró los riesgos para los siguientes ejercicios:

Código	Nombre de la auditoría
24_AGRO_SCIC	Evaluación Control Interno Contable.
25_AGRO_CINATA	Auditoría Centro de Investigación Nataima.
26_AGRO_CISELVA	Auditoría Centro de Investigación La Selva
30_AGRO_DTI	Verificación de la infraestructura de la corporación resguardando la seguridad de la información a través de la mesa de servicio de TI, la gestión de cambios, usuarios, incidentes, análisis de vulnerabilidades, backups y adquisición e implementación de software.

Código	Nombre de la auditoría
31_AGRO_TI	Revisar la implementación, funcionamiento, configuración y funcionalidad de la arquitectura tecnológica de la Corporación y de los sistemas desarrollados internamente, bajo marco de referencia COBIT.
32_AGRO_SIG	Evaluación al Sistema Integrado de Gestión de la Corporación.
33_AGRO_RALI	Verificación de los procedimientos de coordinación para la movilización y optimización de los recursos, incluyendo la planeación, asignación y promoción de la gestión de alianzas.
34_AGRO_SGR	Evaluación de la gestión de recursos del sistema General de Regalias.
35_AGRO_CIOBON	Auditoría Centro de Investigación Obonuco.
36_AGRO_CICARI	Auditoría Centro de Investigación Caribia.
38_AGRO_CICARIMA	Auditoría Centro de Investigación Carimagua.
39_AGRO_CIMOTI	Auditoría Centro de Investigación Motilonia.
40_AGRO_JURI	Verificación del cumplimiento a nivel jurídico en la Corporación (cumplimiento de los requisitos legales y el plan de Transparencia).
41_AGRO_CONT	Verificar los procesos de reporte financiero, contabilización e impuestos, en cumplimiento de las normas internacionales de contabilidad para el sector público y políticas contables de la Corporación.
42_AGRO_NEGO	Evaluación de los procesos en la generación de estrategias de vinculación de la OT a través del flujo de gestión de la agenda dinámica corporativa identificando el impacto de la comercialización de esta.
43_AGRO_CART	Evaluación de la gestión de facturación y cuentas cobrar (gestión de cartera) de acuerdo con los lineamientos para las ventas a crédito, desarrollo de negocios, gestión humana, y alianzas.
44_AGRO_SCI	Evaluación del sistema de control interno de AGROSAVIA.

Tabla 18. Auditorías ejecutadas 2024

Fuente. Información a partir de informes KPMG

5.6 Acciones para la prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo – LAFT-2024

La Corporación contrató un servicio de consultoría para la integración de las políticas, lineamientos e instancias de ética, transparencia e integridad de AGROSAVIA, mediante la cual se efectuaron ocho (8) sesiones de sensibilización que contaron con la participación de las áreas de trabajo de Recursos y Alianzas (26 de julio y 5 de agosto de 2024), Desarrollo de Negocios (29 de julio de 2024), Gestión Humana (1 de agosto de 2024), Coordinación de Adquisiciones (1 de agosto de 2024), Oficina Asesora de Gestión Organizacional (16 de agosto de 2024) y dos (2) sesiones dirigidas a toda la Corporación (13 y 15 de agosto de 2024). Adicional a lo anterior, la firma consultora analizó la documentación de las áreas Recursos y Alianzas, Desarrollo de Negocios, Gestión Humana y de la Coordinación de Adquisiciones, generando una serie de recomendaciones a los mismos y otros documentos nuevos, tendientes a abordar temáticas como la debida diligencia y el conflicto de interés.

Es de precisar que la Circular 013 emitida por la Alcaldía el 06 de marzo de 2024 (asunto: *“Modificación numeral 8 de la Circular 058 del 18 de noviembre de 2022, la cual fue modificada por la Circular 013 del 14 de abril de 2023, que imparte “Instrucciones para la elaboración y presentación del programa de transparencia y ética empresarial”*”); menciona que el DAPRE - Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República (STPR) no ha emitido los lineamientos mínimos que deben contener los Programas de Transparencia y Ética Empresarial contemplados en el artículo 9 de la Ley 2195 de 2022, y que por esta razón se modifica la Circular 013 del 14 de abril de 2023 (plazos de entrega, actualización (lo cual no es aplicable a AGROSAVIA al tener en cuenta que ya presentamos el documento en 2023)), en el sentido de esperar los lineamientos mínimos establecidos por DAPRE – STPR para expedir la circular correspondiente con las instrucciones para la adopción y plazos de presentación de los PTEE a las entidades sin ánimo de lucro y entidades distritales con competencia de inspección, vigilancia y control sobre las ESAL.

Así lo anterior, mediante Decreto 1122 del 30 de agosto de 2024 *“Por el cual se reglamenta el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, modificado por el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022, en lo relacionado con los Programas de Transparencia y Ética Pública”* y si bien nuestro actual PTEE no contempla riesgos asociados a LAFT; nos encontramos trabajando en la identificación e integración de estos a nuestros lineamientos corporativos en materia de riesgos, ética, transparencia e integridad, en la metodología para abordar la debida diligencia y los conflictos de interés y en la implementación de un plan de trabajo en este sentido para 2025.

5.7 Rendición de cuentas año 2024

El 16 de mayo de 2024 se llevó a cabo la rendición de cuentas de la Corporación, espacio denominado *“Conversemos sobre nuestra gestión en el 2023 y nuestro impacto en las regiones”* y en el cual se presentaron los principales resultados y la gestión de AGROSAVIA durante el 2023. De igual forma, en el mencionado espacio, se aclaró información a los colaboradores y recibió retroalimentación por parte de los grupos de interés.



El video completo es de acceso a toda la ciudadanía y se encuentra en el siguiente enlace: <https://www.youtube.com/watch?v=NtYQkUMCq-U>.

5.8 Estado del sistema de control interno

La Corporación colombiana de investigación agropecuaria AGROSAVIA, es una entidad pública descentralizada indirecta, con fines científicos y tecnológicos, sin ánimo de lucro, regida por las normas de derecho privado, en especial por las prescripciones del título XXXVI del Libro Primero del Código Civil, con personería jurídica otorgada mediante Resolución n.º 141 del siete 7 de abril de 1993 de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., inscrita en la Cámara de Comercio de Bogotá el 14 de febrero de 1997 bajo el n.º 00002146 del Libro I de las entidades sin ánimo de lucro.

Teniendo en cuenta estas particularidades, la corporación ha denominado a su Sistema de Control Interno como el Sistema de Autocontrol, y se encuentra regulado por la Circular Nro. 011 del 22 de diciembre de 2022 *“Por la cual se establece el sistema de autocontrol de la corporación y los lineamientos para su implementación y evaluación”*; en donde su objetivo se enmarca en procurar que todas las actividades, operaciones, y actuaciones, así como la administración de las capacidades, y el uso y disposición de herramientas e información de la corporación, se realicen de acuerdo con las políticas y reglas definidas en nuestro modelo de gestión.

De esta forma, y siendo concomitantes con lo estipulado en el Artículo 7. *“...Contratación del servicio de control interno con empresas privadas. Las entidades públicas podrán contratar con empresas privadas colombianas, de reconocida capacidad y experiencia, el servicio de la organización del Sistema de Control Interno y el ejercicio de las auditorías internas...”*, de la Ley 87 del 29 de noviembre de 1993 *“Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y*

organismos del estado y se dictan otras”, la corporación el diez 10 de diciembre de 2020, celebró el contrato Nro. 000 – 010 – 2020 con la firma KPMG ADVISORY TAX & LEGAL S.A.S., cuyo objeto consiste en “(...) prestar el servicio de AUDITORÍA INTERNA INTEGRAL, con autonomía e independencia, conforme a las reglas generalmente aceptadas y a las disposiciones legales aplicables, de acuerdo con el alcance previsto en las condiciones y especificaciones establecidas por AGROSAVIA en el requerimiento de propuesta ‘RFP’”.

Como resultado de las auditorías internas integrales ejecutadas por la firma, relacionamos la conclusión del informe de KPMG acerca del estado de nuestro Sistema de Autocontrol, para la vigencia 2023- 2024:

- *El nivel de madurez del Sistema de Control Interno para AGROSAVIA se mantiene “Definido” es decir, se encuentra documentado, formalizado, divulgado, operando y con esquemas de monitoreo sobre la gestión de cada elemento; es necesario que la Corporación fortalezca sus acciones de autorregulación, autocontrol y autogestión hacia todos los niveles, para continuar asegurando razonablemente el cumplimiento de sus objetivos.*

Es de aclarar que, en la escala de calificación de la firma, “Definido” indica que los elementos del componente o componentes evaluados se encuentran documentados, formalizados, divulgados y operando. La firma auditora, sugiere los siguientes pasos a seguir para llevar los componentes del control interno a un nivel administrado, los cuales se enuncian a continuación:

Ambiente de Control	Evaluación del riesgo	Actividades de Control	Información y Comunicación	Monitoreo
Definido	Repetible	Administrado	Definido	Definido
Comportamiento Ético: - Implementar estrategias de divulgación, capacitación y socialización de la política de integridad a todos los colaboradores de la Corporación garantizando la conozcan. - Fomentar el comportamiento adecuado que caracteriza los principios y valores corporativos de AGROSAVIA. Responsabilidades sobre SCI: - Continuar promoviendo el cumplimiento de la normatividad, generando conciencia a los colaboradores la importancia de cumplir con las políticas y procesos establecidos en la Corporación. - Fortalecer la cultura de confianza y transparencia para que los colaboradores reporten las posibles violaciones a la política de integridad de la Corporación. - Incluir en los perfiles de cargos de los dueños de proceso (jefes, gerentes), las actividades y/o responsabilidades relacionadas con identificación y medición de riesgos, ejecución de controles, revisión y actualización de procedimientos.	Gestión de Riesgos - Incluir en el proceso de inducción temas de capacitación sobre gestión de riesgos corporativos, contando con los mecanismos de evaluación de los resultados obtenidos con el fin de determinar la eficacia de dichos programas. - Incluir dentro del programa de capacitación temas que proporcionen conocimiento de los peligros y riesgos relacionados al trabajo - Diseñar e implementar una metodología para el reporte de eventos materializados - Continuar fomentando la cultura de autogestión de riesgos hacia todos los niveles de la compañía, garantizando que se conozcan y apliquen los lineamientos corporativos definidos en la política para la administración de riesgos. - Definir y formalizar indicadores de gestión de riesgos que permitan monitorear periódicamente los resultados según sea necesario para mejorar su efectividad. Riesgos estratégicos: - Continuar fortaleciendo el modelo de gobierno de riesgos asociado a las tres líneas, verificando la valoración de los riesgos.	Ejecución de actividades de control (autocontrol) - Continuar sensibilizando a los dueños de proceso sobre la importancia de la revisión, actualización, divulgación e implementación de los políticas y procedimientos, y la ejecución de las medidas de control. Seguridad de la información - Continuar con las campañas de fortalecimiento de la cultura de seguridad de la información para la oportuna y adecuada gestión eventos o incidentes de seguridad - Mantener la suficiencia de los controles relacionados con seguridad informática que aseguren la mitigación e identificación de vulnerabilidades Obligaciones legales: - Continuar monitoreando permanentemente las actividades definidas para gestionar el cumplimiento de los requisitos legales. - Continuar sensibilizando sobre la importancia del cumplimiento y monitoreo de la normatividad legal aplicable a los diferentes procesos.	Comunicación - Continuar sensibilizando a todos los niveles de la organización, sus roles y responsabilidades como primera línea de defensa que garantice un sistema de control interno eficaz y efectivo. - Socializar e incentivar el uso de la línea ética para el reporte de las posibles violaciones y situaciones de incumplimiento a las políticas establecidas por la Corporación. Plan de continuidad: - Continuar ejecutando continuamente pruebas a la efectividad de los planes de continuidad y documentar sus resultados y acciones de mejora. Aseguramiento de la información – Protección de la información - Continuar con la implementación y uso de los repositorios y mecanismos de intercambio de información establecidos a nivel Corporativo, que aseguren que la información es tratada adecuadamente de acuerdo con su clasificación (personal, sensible, confidencial, interna, pública).	Desempeño de los procesos - Continuar monitoreando el desempeño de los procesos (eficiencia y eficacia) y la gestión de riesgos asociado, a través del diseño, implementación y actualización de indicadores y/o alertas, que permita visualizar el logro de los objetivos definidos y el mejoramiento continuo. - Mantener actualizados los indicadores de los procesos y/o sus hojas de vida, que permitan su validación o recálculo, y estableciendo metas, de acuerdo con los objetivos operacionales. - Continuar el seguimiento al cumplimiento de los planes de mejoramiento establecidos con relación a las situaciones informadas por la auditoría interna, revisoría fiscal y/o auditoría externa. - Mantener el registro de la realización de comité de auditoría mediante actas dado que este es el soporte de monitoreo del sistema de control en la Corporación

Ambiente de Control	Evaluación del riesgo	Actividades de Control	Información y Comunicación	Monitoreo
Definido	Repetible	Administrado	Definido	Definido
Cargos Críticos: - Fortalecer los parámetros establecidos para la identificación de cargos críticos con un análisis de riesgos. Por cada cargo crítico evaluar los riesgos específicos asociados teniendo en cuenta la rotación, dependencia de conocimiento técnico, fallos en la segregación de funciones e impacto de decisiones claves. Gestión del conocimiento: - Garantizar mecanismos que aseguren cumplir con el plan de capacitaciones establecido para los diferentes procesos de la Corporación. Evaluación de desempeño: - Asegurar que de los responsables comprendan la importancia del proceso y garanticen que las evaluaciones sean realizadas según el cronograma. - Reforzar a lo colaboradores la relevancia de la evaluación como una herramienta para su desarrollo profesional y no solo como un control organizacional.	Monitorear el comportamiento de los riesgos estratégicos actuales y emergentes asociados a los objetivos estratégicos para contribuir a su cumplimiento y a al cumplimiento de las medidas de mitigación. Riesgo operacional: - Actualizar la matriz de riesgos, considerando los cambios en el entorno interno y externo, revisando los riesgos existentes y su vigencia, identificando nuevos riesgos para las operaciones actuales. a). Riesgos de SST - Actualizar la matriz de peligros y valoración de riesgos anualmente y/o cada vez que ocurra accidentes mortales, eventos catastróficos o cambios significativos en los procesos. - Fortalecer la evidencia de la ejecución de los controles que mitigan los peligros establecidos en la matriz		Responsabilidades sobre control interno Continuar sensibilizando a todos los niveles de la organización de la importancia y beneficios del autocontrol.	Apoyo en la gestión del SCI - Continuar con la actualización de los perfiles de cargo de los colaboradores que cumplen el rol de Líderes de Control Interno / Analista de Riesgos con actividades relacionadas con el fortalecimiento de la gestión de riesgos. - Evaluar la posibilidad de incluir metas de desempeño de los colaboradores que cumplen roles de Líderes de Control Interno / Analistas de riesgos, incluir metas referentes a su apoyo en la gestión de riesgos.
Ambiente de Control	Evaluación del riesgo	Actividades de Control	Información y Comunicación	Monitoreo
Definido	Repetible	Administrado	Definido	Definido
	b). Riesgos de fraude y corrupción: - Fortalecer el proceso respecto al seguimiento y ejecución de riesgos y controles en materia de Corrupción asociados al PTEE, con la finalidad de garantizar la eficacia de los controles y su actualización periódica. - Actualizar los riesgos migrados en el aplicativo DARUMA, dejando documentado el análisis y justificación necesaria para determinar la categorización de cada uno, con el objetivo de tener una trazabilidad razonable que garantice que el nivel de calificación es adecuado			

Figura 36. Elementos del control interno

Fuente: Elaboración propia a partir del control interno, según el Modelo Estándar de Control Interno (MECI)