

MEMORANDO

150

Bogotá D.C., 27 de octubre de 2025

PARA: **Dr. GUSTAVO QUINTERO ARDILA**
Secretario Distrital de Gobierno**DE:** **JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO****ASUNTO:** Informe Final Seguimiento Comité de Convivencia Laboral

Respetado Secretario.

En cumplimiento de las funciones establecidas en la Ley 87 de 1993, del Plan Anual de Auditoría vigencia 2025 y del Decreto 648 de 2017, específicamente del Rol de evaluación y seguimiento, atentamente me permito remitir informe final de seguimiento de Convivencia Laboral, en cumplimiento a la verificación de la conformación, funcionamiento y cumplimiento de los lineamientos normativos y procedimentales, conforme a lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006 y el Decreto 1072 de 2015, con el fin de que sea socializado con su equipo de trabajo analizando su contenido y se tomen las respectivas acciones de mejora que, a su consideración apliquen para los asuntos evaluados.

Esta evaluación se da a conocer al señor Secretario en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 338 de 2019 *“Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Control Interno y se crea la Red Anticorrupción ARTÍCULO 1 PARÁGRAFO 1. Los informes de auditoría, seguimientos y evaluaciones tendrán como destinatario principal el representante legal de la entidad y el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y/o Comité de Auditoría y/o Junta Directiva, y deberán ser remitidos al nominador cuando este lo requiera”*.

De otra parte, me permito informar que el informe en mención se comunicó a la Alcaldía Local de Suba, mediante memorando No. 20250038005153 del 27-10-2025

El informe en mención se encuentra publicado en el siguiente link:
<https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/control/reportes-control-interno-sgd>

Finalmente, agradecemos la disposición y colaboración de sus equipos de trabajo, durante el proceso de evaluación, reiterando nuestro compromiso de asesoría y acompañamiento a todos los procesos de la Entidad.

Cordialmente,

(ORIGINAL FIRMADO)

LADY JOHANNA MEDINA MURILLO

Jefe Oficina de Control Interno

Anexo: Informe de Seguimiento Convivencia Laboral**Elaboró:** Peter Vargas**Aprobó:** Lady Johanna Medina Murillo – Jefe Oficina de Control Interno

MEMORANDO

150

Bogotá D.C. 27 de octubre de 2025.

PARA: **Dra. NATALIA MARÍA CHAVEZ NAVARRETE**

Directora de Gestión de Talento Humano

DE: **JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO****ASUNTO:** Informe Final Seguimiento Comité de Convivencia Laboral

Respetada Doctora Natalia.

De conformidad con lo establecido en el Plan Anual de Auditoría Interna 2025 y en cumplimiento a la verificación de la conformación, funcionamiento y cumplimiento de los lineamientos normativos y procedimentales del Comité de Convivencia Laboral, conforme a lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006 y el Decreto 1072 de 2015, atentamente se entrega anexo el informe definitivo del proceso auditor, el cual fue socializado preliminarmente el pasado 23 de octubre de la presente vigencia.

Agradecemos la disposición y oportuna atención del proceso de auditoría y recomendaciones dadas, suscribiendo los planes de mejoramiento que se deriven en virtud de los hallazgos presentados.

Cordialmente,

(ORIGINAL FIRMADO)

LADY JOHANNA MEDINA MURILLO

Jefe Oficina de Control Interno

Anexo: Informe Final Seguimiento convivencia laboral**Elaboró:** Peter Vargas – Contratista OCI**Aprobó:** Lady Johanna Medina Murillo – Jefe de Oficina de Control Interno

Seguimiento Comité de Convivencia Laboral

Destinatarios

- Doctor Gustavo Quintero Ardila – Secretario Distrital de Gobierno.
- Natalia María Chávez Navarrete - Directora de Gestión de Talento Humano
- Comité de Convivencia Laboral Secretaría de Gobierno

1. Objetivos

1.1 Objetivo general

Evaluar la gestión, el cumplimiento normativo y las acciones desarrolladas por el Comité de Convivencia Laboral, con el fin de verificar su contribución al fortalecimiento de la convivencia institucional, la prevención del acoso laboral y la promoción de ambientes laborales saludables, en concordancia con el marco legal vigente y los principios del Modelo Estándar de Control Interno – MECI.

1.2 Objetivos específicos

Verificar la conformación, funcionamiento y cumplimiento de los lineamientos normativos y procedimentales del Comité de Convivencia Laboral, conforme a lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006 y el Decreto 1072 de 2015.

2. Alcance

El seguimiento efectuado por la Oficina de Control Interno abarcó la revisión documental, funcional y procedimental correspondiente al primer semestre de la vigencia 2025, incluyendo los aspectos de conformación, funcionamiento, gestión de casos, indicadores y seguimiento a compromisos del Comité de Convivencia Laboral.

3. Marco normativo o criterios del informe

- ✓ Ley 1010 del 23 de enero de 2006 “*Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo*”.
- ✓ Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 “*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*”
- ✓ Resolución 0088 del 30 de enero de 2005 “*Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría Distrital de Gobierno para el periodo 2025-2027*”

4. Equipo auditor:

Peter William Vargas Pinilla – Contratista

5. Metodología

El ejercicio de seguimiento se desarrolló mediante la revisión documental de la respuesta oficial emitida por la Dirección de Gestión de Talento Humano mediante radicados No. 20250033254013 del 22 de septiembre de 2025 y 20254100390273 del 14 de octubre de 2025, contrastando la información frente a los lineamientos normativos vigentes, así como lo dispuesto a través del sistema integrado de gestión de la Entidad, sustentándose la evaluación en evidencias verificables y en los documentos soporte entregados por la dependencia.

6. Periodo de ejecución

Septiembre a octubre de 2025

7. Desarrollo

En cumplimiento de lo establecido en la Ley 1010 de 2006, “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”, el Comité de Convivencia Laboral se configura como un mecanismo institucional orientado a promover un ambiente laboral sano, respetuoso y armónico, que contribuya a la prevención de conflictos y a la atención oportuna de las quejas relacionadas con presuntas conductas de acoso o situaciones que afecten la convivencia en el entorno laboral.

Esta función se encuentra alineada con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), particularmente en la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, la cual tiene como propósito garantizar que las entidades públicas cuenten con servidores íntegros, capacitados y comprometidos con la misión institucional, fomentando a su vez el desarrollo personal y profesional, y promoviendo entornos laborales basados en el respeto, la equidad y la transparencia.

En este contexto, y con base en la información solicitada a la Dirección de Talento Humano de la Secretaría Distrital de Gobierno, así como en la evidencia documental aportada por dicha dependencia, se puede concluir que:

Mediante la Resolución N.º 0088 del 30 de enero de 2025, se conformó el Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría Distrital de Gobierno para el período 2025-2027, en cumplimiento de lo dispuesto por el Ministerio del Trabajo a través de la Resolución N.º 1356 del 18 de julio de 2012, “Por la cual se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral”.

No obstante, se precisa que el Comité de Convivencia Laboral conformado en la Secretaría deberá ser objeto de revisión y actualización, teniendo en cuenta lo dispuesto en la reciente Resolución N.º 3461 del 1 de septiembre de 2025, “Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones”, expedida por el Ministerio del Trabajo.

En consecuencia, se recomienda que el Comité analice las nuevas disposiciones normativas para ajustar su estructura, funciones y procedimientos a lo establecido por la mencionada resolución, garantizando así su debida armonización con el marco legal vigente.

Por otra parte, el 17 de enero de 2025 se llevó a cabo el proceso de elección de los representantes de los servidores públicos ante el Comité de Convivencia Laboral. Una vez realizado el respectivo escrutinio, fueron designados los siguientes representantes:

- Dos (2) representantes principales de los servidores públicos.
- Dos (2) representantes suplentes.

Los resultados del proceso electoral fueron publicados el mismo 17 de enero de 2025 en la página web institucional de la Secretaría Distrital de Gobierno, garantizando transparencia, participación y publicidad en el proceso.

Resultados finales de las elecciones del Comité de Convivencia Laboral 2025-2027

El 17 de enero se realizaron las votaciones para elegir a las personas que representarán al equipo de Gobierno en el Comité de Convivencia Laboral. Como no se presentaron reclamaciones, estos son los resultados definitivos:

1. Óscar Geovanny Alonso Nemocón: **184** votos.
2. Sandra Yaneth Vásquez Gallego: **137** votos.
3. Carlos Eduardo Riaño Castañeda: **130** votos.
4. Carmen Virginia Montaña Becerra: **105** votos.
5. Jose Ernesto Guerrero Hernández: **86** votos.

Total de votos: 642

Las dos personas con más votos serán las representantes principales, y quienes quedaron en el tercer y cuarto lugar serán suplentes durante el período 2025–2027.

Fecha de Publicación:
Viernes, Enero 17, 2025



Conoce los **resultados definitivos** de las elecciones del Comité de Convivencia Laboral 2025–2027

[Clic aquí](#)

Imagen N° 1 – Fuente: Página web <https://gaia.gobiernobogota.gov.co/noticias/resultados-finales-de-las-elecciones-del-comit%C3%A9-de-convivencia-laboral-2025-2027>

De igual forma, en el acto administrativo anteriormente referido, se establece que, en virtud de lo dispuesto en la Resolución N.º 1087 del 27 de noviembre de 2024, fueron designados los representantes de la Entidad ante el Comité de Convivencia Laboral, conforme a los siguientes cargos:

Tipo de Representación	Cargo Designado
Principal	Director(a) de Gestión del Talento Humano
Principal	Asesor(a) del Despacho
Suplente	Director Jurídico
Suplente	Director de Derechos Humanos

Tabla N° 1 – Fuente: Elaboración propia de la Oficina de Control Interno - Insumo tomado de la Resolución 1087 del 2024

Finalmente, se precisa que el período del Comité de Convivencia Laboral será de dos (2) años, contados a partir del 31 de enero de 2025, conforme a lo dispuesto en la Resolución N.º 0088 del 2025, garantizando la continuidad institucional y el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias en materia de convivencia laboral.

7.1 Desarrollo de Sesiones y Acciones de Divulgación Institucional

De conformidad con la evidencia documental aportada, durante el primer semestre de la vigencia 2025 se llevaron a cabo un total de once (11) sesiones del Comité de Convivencia Laboral, dentro de las cuales se incluye la reunión de empalme con el comité saliente. Dichas sesiones se realizaron en los meses de febrero, marzo, abril, mayo y junio de 2025, en cumplimiento del cronograma establecido y de las disposiciones previstas en la normatividad vigente.

Asimismo, en el marco de la estrategia de cobertura y divulgación institucional liderada por el Comité, se evidenció la realización de jornadas de sensibilización y socialización en ocho (8) de las veinte (20) alcaldías locales. Estos espacios de interacción estuvieron orientados a fortalecer el conocimiento y apropiación de las funciones, alcances, garantías y canales institucionales dispuestos para la presentación de quejas o denuncias relacionadas con situaciones de acoso laboral, acoso sexual laboral y desconexión laboral, beneficiando a aproximadamente ochocientas treinta y nueve (839) personas entre servidores públicos y contratistas.

El número de alcaldías cubiertas representa un 40% de cobertura territorial, lo que evidencia un avance significativo en la difusión de la política institucional de convivencia laboral. No obstante, con el propósito de dar plena aplicación a la normatividad vigente y garantizar una cobertura equitativa en todas las localidades, resulta pertinente que el proceso responsable de estas acciones adelante gestiones encaminadas a alcanzar el 100% de cobertura, mediante la implementación de estrategias de promoción, prevención e intervención para la resolución pacífica de conflictos laborales. Esta acción constituye una oportunidad de mejora institucional para fortalecer el acceso y la participación de todos los servidores en los mecanismos de convivencia.

En consecuencia, el desarrollo de las sesiones del Comité, unido a las actividades de sensibilización realizadas, evidencia un avance sólido en la gestión institucional orientada a la promoción del respeto, la equidad y la sana convivencia laboral. La participación de más de ochocientas personas refleja el compromiso de la Secretaría Distrital de Gobierno con la prevención del acoso laboral y la construcción de ambientes de trabajo saludables, consolidando una gestión preventiva, participativa y coherente con los principios de bienestar laboral y humanización del servicio público.

7.2 Jornadas de Inducción y Reinducción

En el marco del modelo institucional “La Magia del Servicio”, la Secretaría Distrital de Gobierno dispone, a través de la plataforma virtual “Moodle”, del curso denominado “Inducción a la Secretaría Distrital de Gobierno”, de carácter obligatorio para servidores públicos y contratistas vinculados a la Entidad.

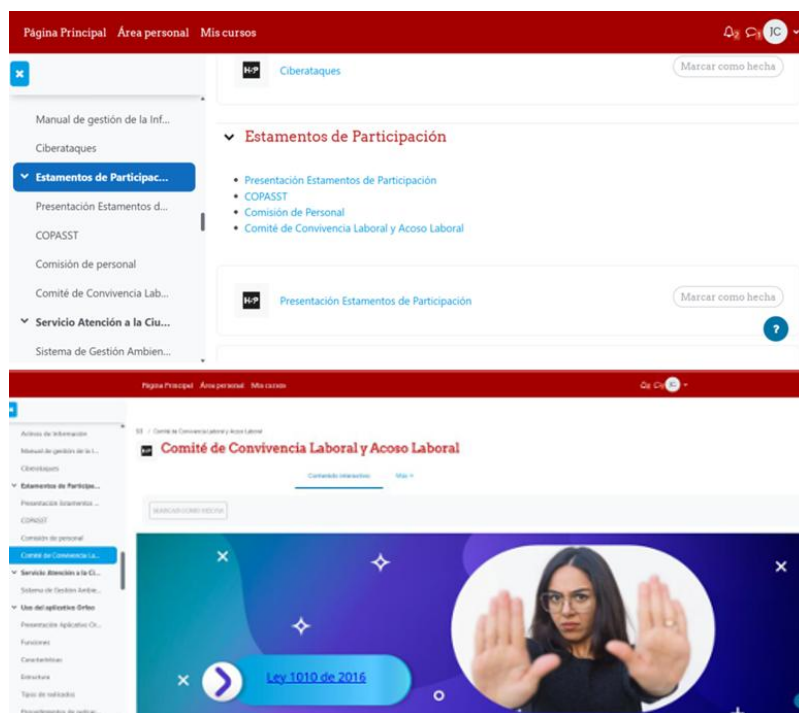


Imagen N° 2 – Fuente: Dirección de Talento Humano

La implementación de estrategias como este curso virtual constituye una práctica institucional efectiva para fortalecer la cultura organizacional, en tanto promueve el conocimiento de los valores, normas, procesos y políticas de la Secretaría, permitiendo que los servidores y contratistas comprendan su rol en la construcción de ambientes laborales armónicos y colaborativos.

El carácter obligatorio del curso garantiza una cobertura integral y uniforme en la formación inicial, fortaleciendo el sentido de pertenencia y contribuyendo a la mejora continua en la calidad del servicio público.

Este proceso se encuentra igualmente alineado con lo establecido en el Plan Institucional de Capacitación – PIC, el cual en su componente “2.8.4. Inducción y Reinducción” señala lo siguiente:

“La SDG cuenta con el curso de inducción virtual dispuesto a través de la plataforma Moodle, para capacitar a los servidores que ingresen a la entidad con el propósito de vincularlos a la cultura

organizacional. Dicho curso se compone de los siguientes temas: Estamentos de Participación: COPASST, Comité de Convivencia Laboral, Comisión de Personal.”

En consecuencia, la estrategia de inducción y reinducción representa un instrumento de fortalecimiento institucional, que además de facilitar la adaptación del personal a los valores y prácticas organizacionales, refuerza el conocimiento de los mecanismos de participación y de convivencia laboral, promoviendo la prevención de conflictos y el ejercicio responsable de la función pública.

7.3 Acuerdos de Confidencialidad del Comité de Convivencia Laboral

Los miembros del Comité de Convivencia Laboral correspondiente al período 2025–2027, suscribieron de manera individual el documento denominado “Acuerdo de Confidencialidad del Comité de Convivencia Laboral”, mediante el cual manifiestan su compromiso con los principios de reserva, discreción y ética institucional en el ejercicio de sus funciones.

Dicho acuerdo contempla los siguientes compromisos específicos:

- Manejo confidencial de la información.
- Prohibición de uso indebido de la información.
- Reserva sobre la documentación y conversaciones.
- Custodia y resguardo de la información.
- Entrega de información únicamente a entes de control o dependencias competentes.

El documento establece que el incumplimiento de estos compromisos puede dar lugar al inicio de acciones civiles, penales, administrativas y/o disciplinarias, en concordancia con la normativa aplicable, garantizando así que los asuntos tratados al interior del Comité no sean divulgados ni compartidos con terceros ajenos al proceso.

No obstante, se observó que el formato suscrito no se encuentra codificado dentro del Sistema Integrado de Gestión, y al ser consultado en los formatos asociados al proceso “Gerencia del Talento Humano”, no fue ubicado.

En este sentido, como oportunidad de mejora, se recomienda a la Dirección de Talento Humano formalizar la inclusión de dicho formato dentro del sistema institucional de gestión documental, con el fin de estandarizar esta buena práctica, garantizar su trazabilidad y asegurar la adecuada conservación y control de la documentación.

La suscripción individual de los acuerdos de confidencialidad por parte de los miembros del Comité refleja un alto nivel de compromiso ético e institucional, fortaleciendo la confianza en los procesos internos, la transparencia administrativa y el cumplimiento de las disposiciones sobre protección de datos personales.

En conclusión, este tipo de acuerdos consolida la integridad y credibilidad del Comité de Convivencia Laboral, salvaguarda la confidencialidad de las partes involucradas y constituye una buena práctica de gestión preventiva, que reafirma el compromiso de la Entidad con los principios de transparencia, reserva y protección de la información sensible.

7.4 Informes al Secretario Distrital de Gobierno

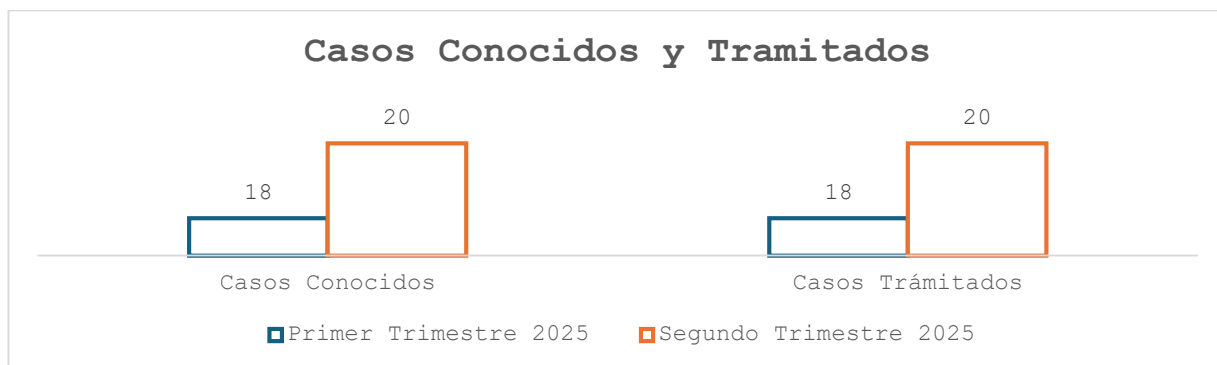
De acuerdo con la evidencia aportada, se verificó que fueron presentados al Secretario Distrital de Gobierno los informes de gestión correspondientes al primer y segundo trimestre de la vigencia 2025. Sin embargo, dichos informes fueron radicados de manera extemporánea, el 22 de septiembre de 2025, bajo los radicados N.º 20254110362383 y N.º 20254110361393, respectivamente.

Si bien la entrega de los informes permite evidenciar cumplimiento formal, se resalta la importancia de fortalecer la oportunidad en la rendición de informes de gestión, de forma que la información pueda ser utilizada de manera efectiva y oportuna para la toma de decisiones por parte de la Alta Dirección.

En concordancia con el principio de autocontrol establecido en el Modelo Estándar de Control Interno (MECI), se recomienda implementar mecanismos internos de seguimiento y planificación, que aseguren la entrega oportuna de los informes dentro de los plazos institucionalmente definidos. Esto permitirá:

- Contar con información actualizada y trazable.
- Fortalecer la retroalimentación entre el Comité y las instancias directivas.
- Mejorar la capacidad de respuesta ante situaciones que afecten el clima y bienestar laboral.

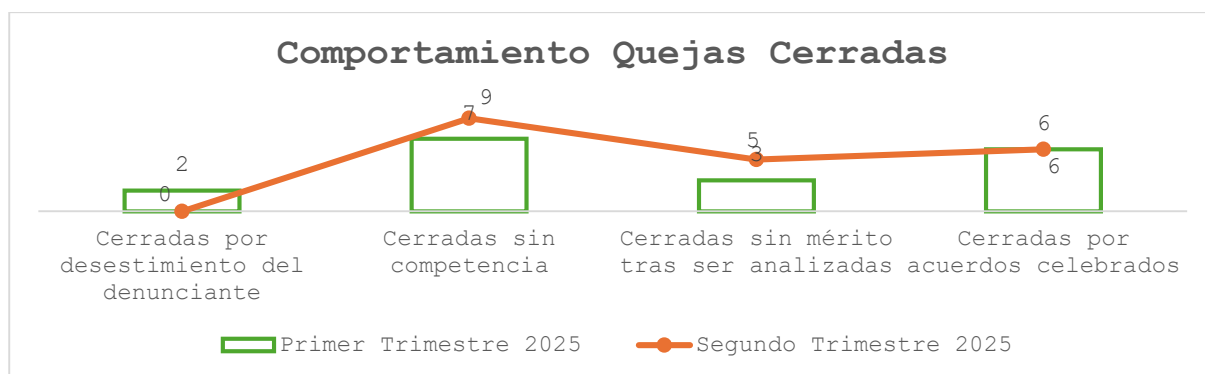
De esta manera, se contribuirá al fortalecimiento de la cultura de control, la eficiencia y la transparencia institucional, potenciando la capacidad del Comité para generar valor público y bienestar organizacional.



Gráfica N° 1 – Fuente: Dirección de Talento Humano – Informes de Comité de Convivencia Laboral Primer y Segundo Trimestre

7.5 Casos Atendidos por el Comité de Convivencia Laboral

Durante el mismo período de análisis, el **Comité de Convivencia Laboral** tramitó y cerró un total de **treinta y ocho (38) casos**, de los cuales **dieciocho (18)** correspondieron al **primer trimestre** y **veinte (20)** al **segundo trimestre** de 2025, lo que evidencia una **gestión continua y sostenida** en la atención de quejas y solicitudes relacionadas con la convivencia laboral.



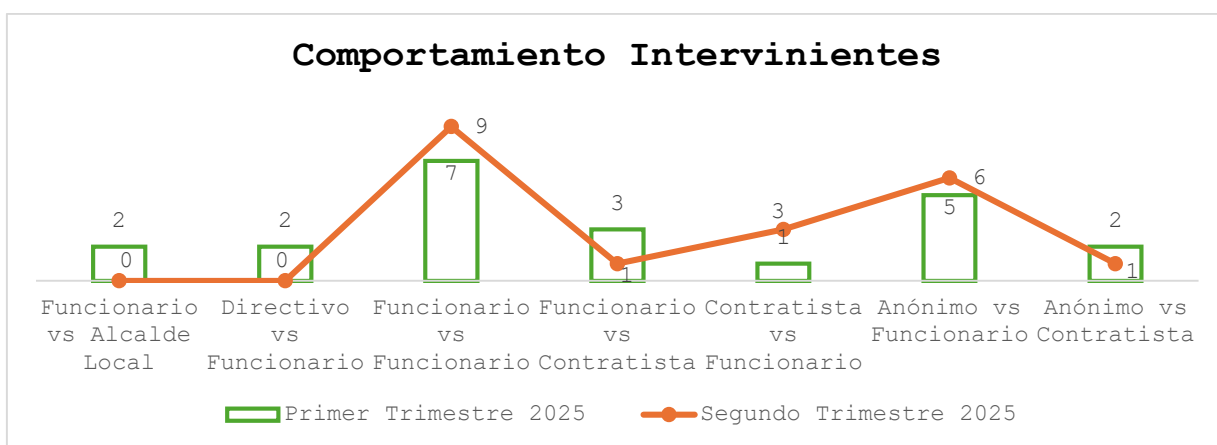
Gráfica N° 2 – Fuente: Dirección de Talento Humano – Informes de Comité de Convivencia Laboral Primer y Segundo Trimestre

Al desagregar la información, se obtiene lo siguiente:

- **Dieciséis (16)** quejas fueron cerradas por **falta de competencia**, al corresponder a situaciones ajenas a la naturaleza del Comité. Este resultado constituye una **oportunidad de mejora**, orientada a **reforzar la socialización de las funciones, alcance y límites** del Comité ante los servidores y contratistas de la entidad.
- **Doce (12)** casos fueron cerrados por **acuerdos entre las partes**, evidenciando la **efectividad de las estrategias de mediación y conciliación** aplicadas, en coherencia con los **principios de diálogo, respeto y resolución pacífica de conflictos**.

- **Ocho (8)** casos fueron cerrados **sin mérito**, tras el análisis de los elementos de prueba, al no configurarse conductas de acoso laboral u otros hechos constitutivos de vulneración. Esto refleja un **proceso de valoración objetivo y riguroso**.
- **Dos (2)** casos fueron cerrados por **desistimiento del denunciante**, representando una proporción **mínima** respecto al total de casos gestionados.

De igual forma, se registraron un total de **cuarenta y dos (42) casos atendidos** por el Comité durante el período analizado, con participación de diferentes tipos de **intervinientes** involucrados en los conflictos laborales.



Gráfica N° 3 – Fuente: Dirección de Talento Humano – Informes de Comité de Convivencia Laboral Primer y Segundo Trimestre

Del análisis de estos casos se observa que:

- La mayor proporción corresponde a situaciones entre funcionarios, con dieciséis (16) casos, equivalentes al 38% del total, lo que sugiere la necesidad de fortalecer las estrategias de comunicación, trabajo en equipo y gestión emocional al interior de las dependencias.
- Se identificaron once (11) casos anónimos dirigidos contra funcionarios, lo que refleja la persistencia de escenarios de reserva y temor a la exposición, situación que amerita acciones de confianza y acompañamiento institucional.
- Los conflictos entre funcionarios y contratistas, y entre contratistas y funcionarios, suman ocho (8) casos, lo que evidencia la interacción constante entre distintas modalidades de vinculación laboral y la necesidad de promover espacios de sensibilización conjunta sobre respeto, corresponsabilidad y convivencia.
- Se registraron dos (2) casos entre funcionarios y alcaldes locales, y dos (2) entre directivos y funcionarios, los cuales, aunque minoritarios, requieren seguimiento especial por su potencial impacto en las relaciones jerárquicas y el clima organizacional.

- Finalmente, se identificaron tres (3) casos anónimos frente a contratistas, lo que subraya la importancia de mantener canales de denuncia accesibles y confidenciales, garantizando la protección frente a eventuales situaciones de acoso o maltrato.

En términos generales, el análisis permite concluir que las situaciones de convivencia laboral se presentan en diversos niveles jerárquicos y modalidades de vinculación, siendo más recurrentes aquellas entre funcionarios y de carácter anónimo. Estos resultados evidencian la importancia de fortalecer la cultura organizacional basada en la confianza, la comunicación asertiva y el respeto mutuo, pilares fundamentales para la consolidación de ambientes laborales saludables y colaborativos.

7.6 Indicadores de Gestión.

De acuerdo con la evidencia aportada y el análisis efectuado, se observó que el indicador de gestión establecido para medir el desempeño del Comité de Convivencia Laboral durante el primer semestre de la vigencia 2025, definido como:

“Número de quejas tramitadas y cerradas / Número total de quejas recibidas”,

refleja un comportamiento operativo sólido y una efectiva capacidad de respuesta frente a las situaciones de convivencia laboral reportadas.

Durante el período evaluado, se recibieron treinta y ocho (38) quejas, las cuales fueron tramitadas y cerradas en su totalidad, evidenciando un 100% de cumplimiento en la gestión del indicador. Este resultado da cuenta de un proceso ágil, oportuno y eficiente, que garantiza la atención integral de los casos dentro de los términos establecidos y en coherencia con los principios de celeridad, eficacia y transparencia.

No obstante, y con el propósito de fortalecer el sistema de medición y seguimiento del Comité, se propone la implementación de indicadores complementarios de impacto, orientados a evaluar no solo la eficiencia operativa del proceso, sino también los efectos reales de las acciones del Comité en el bienestar de los servidores y contratistas.

En ese sentido, se sugiere incorporar un indicador que permita medir la percepción de mejora del clima laboral y la convivencia, a partir de instrumentos como encuestas de satisfacción, mediciones de clima organizacional o análisis comparativos de reincidencia de casos. Este tipo de medición contribuiría a:

- Identificar tendencias y causas recurrentes de conflicto laboral.
- Evaluar la efectividad de las estrategias de prevención, conciliación y mediación.
- Orientar la toma de decisiones basada en resultados y evidencia.
- Fortalecer la mejora continua y la cultura de bienestar laboral.

Cabe resaltar que esta iniciativa se encuentra contemplada dentro del “Plan de Acción Propuesto – Tercer Trimestre 2025”, en el cual se define como línea estratégica la “Implementación de un sistema de indicadores de clima laboral y convivencia”, en articulación con la Dirección de Talento Humano y el Sistema Integrado de Gestión Institucional.

En consecuencia, el fortalecimiento del esquema de medición permitirá al Comité evolucionar de un enfoque meramente operativo hacia uno basado en resultados e impacto, consolidando una gestión más proactiva, preventiva y alineada con los principios de bienestar, respeto y armonía laboral que orientan la misión institucional de la Secretaría Distrital de Gobierno.

7.7 Plan Anual de Actividades del Comité de Convivencia Laboral

Fue aportado el documento denominado “Plan Anual de Actividades – Comité de Convivencia Laboral 2025”, el cual presenta objetivos, cronogramas y actividades programadas, entre otros componentes orientados a la gestión anual del Comité.

Sin embargo, se evidenció que el citado plan no cuenta con la estructura definida en el procedimiento institucional “Formulación y Seguimiento de los Planes Institucionales”, liderado por el proceso Planeación Institucional. En tal sentido, se recomienda a la Dirección de Talento Humano analizar la viabilidad de incorporar dicho plan dentro del esquema general de planes institucionales, junto con el Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y el Plan Estratégico de Talento Humano, entre otros.

Esta integración permitiría garantizar coherencia y articulación con las políticas internas y asegurar que las acciones del Comité contribuyan de manera directa a los objetivos del Plan de Acción Institucional, promoviendo un enfoque transversal de convivencia y bienestar laboral.

La inclusión del Plan Anual de Actividades dentro del marco general de gestión institucional posibilitaría que su ejecución sea objeto de seguimiento, evaluación y retroalimentación mediante los mecanismos de control ya establecidos, tales como tableros de control, matrices de seguimiento y reportes periódicos de avance, fortaleciendo así la trazabilidad y la gestión basada en resultados.

De igual forma, al integrarse formalmente al sistema de planeación institucional, el Comité de Convivencia Laboral adquiriría mayor visibilidad ante la Alta Dirección, consolidando su papel como instancia estratégica para la prevención de riesgos psicosociales, el fortalecimiento del clima organizacional y la promoción de la convivencia laboral como eje transversal de la gestión pública y del bienestar institucional.

Asimismo, se evidenciaron acciones orientadas a la formación y fortalecimiento de competencias, mediante capacitaciones desarrolladas en articulación con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), así como la elaboración y actualización de instructivos internos, actividades que reflejan un enfoque técnico y preventivo. Dichas acciones contribuyen al desarrollo de habilidades de comunicación asertiva, resolución pacífica de conflictos y sensibilización frente a la importancia de la

convivencia laboral, favoreciendo la construcción de entornos de trabajo respetuosos, inclusivos y colaborativos.

7.8 Recepción de Quejas

El Comité de Convivencia Laboral dispone de canales institucionales oficiales y controlados para la recepción de quejas y denuncias, garantizando la trazabilidad, confidencialidad y protección de la información. Estos canales son:

- El correo electrónico institucional: comitedeconvivencialaboral@gobiernobogota.gov.co.
- La bandeja 411 del Sistema de Gestión Documental Orfeo, a la cual únicamente tienen acceso el Secretario Técnico y el Presidente del Comité.

Este esquema de recepción permite mantener el control exclusivo del flujo de información, prevenir accesos no autorizados y asegurar la adecuada custodia de los documentos asociados a cada caso.

El procedimiento implementado se ajusta a los principios establecidos en la Ley 1581 de 2012 sobre protección de datos personales, así como a los lineamientos de reserva documental y manejo de la información confidencial contemplados en el Modelo Estándar de Control Interno – MECI, garantizando que todas las comunicaciones recibidas sean tratadas bajo criterios de ética, reserva y debido proceso.

7.9 Comunicación y Cultura Organizacional

Se constató que la información relacionada con el Comité de Convivencia Laboral —incluyendo sus funciones, canales de atención y normativa aplicable— se encuentra publicada en la Intranet institucional y es socializada durante los procesos de inducción y reinducción del personal. Esta estrategia contribuye a fortalecer la visibilidad del Comité y a promover una cultura organizacional basada en los valores del respeto, la prevención, la equidad y la convivencia pacífica.

No obstante, se identifica una oportunidad de mejora orientada a ampliar los canales de difusión y reforzar el mensaje preventivo en los diferentes espacios laborales, especialmente en las alcaldías locales, mediante herramientas como:

- Campañas comunicacionales periódicas (afiches, boletines, mensajes institucionales).
- Espacios de diálogo o conversatorios sobre convivencia laboral.
- Inclusión de mensajes en las jornadas de bienestar y formación institucional.

El fortalecimiento de la comunicación interna permitirá consolidar la apropiación del rol del Comité dentro de la entidad, fomentar la denuncia responsable y el autocuidado en las relaciones laborales, y potenciar el compromiso institucional con la prevención de conflictos y la promoción de ambientes laborales saludables.

8. Conclusiones y Recomendaciones

8.1 Conclusiones

Con base en el seguimiento efectuado y la evidencia objetiva recopilada, la Oficina de Control Interno concluye que el Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría Distrital de Gobierno cumple con los requisitos de conformación y funcionamiento establecidos en la normativa vigente, en particular con lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006 y en las resoluciones expedidas por el Ministerio del Trabajo.

Se evidencia un avance significativo en las acciones de prevención, divulgación y gestión de conflictos laborales, reflejo de una gestión activa, participativa y comprometida con el fortalecimiento del clima organizacional, la prevención del acoso laboral y la promoción del respeto en las relaciones laborales.

De manera general, y sin perjuicio de las oportunidades de mejora identificadas y materializadas a través de las recomendaciones formuladas, el nivel de cumplimiento y desempeño del Comité se considera adecuado, con potencial de fortalecimiento estructural.

En consecuencia, se reconoce un grado de madurez institucional favorable y un compromiso sostenido con el bienestar y la convivencia laboral dentro de la entidad, en concordancia con los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Modelo Estándar de Control Interno (MECI).

Del seguimiento efectuado, la Oficina de Control Interno, con base en la evidencia objetiva recopilada, concluye que el Comité de Convivencia Laboral cumple con los requisitos de conformación y funcionamiento establecidos en la normativa vigente. Asimismo, se evidencia un avance significativo en las acciones de prevención, divulgación y gestión de conflictos laborales, lo que demuestra una gestión activa y comprometida.

En términos generales, y más allá de las oportunidades de mejora identificadas y materializadas a través de las recomendaciones formuladas, el nivel de cumplimiento del Comité se considera adecuado, con posibilidades de fortalecimiento estructural. En consecuencia, se reconoce un grado de madurez institucional favorable y un compromiso evidente con el bienestar y la convivencia laboral dentro de la entidad.

8.2 Recomendaciones

Actualización normativa del Comité: Se recomienda a la Dirección de Gestión del Talento Humano, en coordinación con el Comité de Convivencia Laboral, realizar una revisión integral de la Resolución N.º 0088 del 30 de enero de 2025, mediante la cual se conformó el Comité para el período 2025–2027, con el fin de verificar su correspondencia y adecuación frente a las nuevas disposiciones del Ministerio del Trabajo contenidas en la Resolución N.º 3461 del 1 de septiembre de 2025.

Dicha revisión deberá incluir los lineamientos operativos, de composición y funcionamiento, y, de ser necesario, la expedición de un acto administrativo complementario o modificadorio que deje constancia de la adopción formal de las nuevas disposiciones, asegurando así la armonización normativa, jurídica y funcional del Comité.

Estandarización del Acuerdo de Confidencialidad: Se recomienda a la Dirección de Gestión del Talento Humano realizar la incorporación formal del documento “Acuerdo de Confidencialidad del Comité de Convivencia Laboral” dentro del Sistema Integrado de Gestión Institucional, asegurando su codificación, control documental y trazabilidad como formato oficial del proceso.

Esta acción permitirá garantizar la estandarización, disponibilidad y aplicación uniforme del documento en cada período de conformación del Comité, fortaleciendo la seguridad de la información y la confianza institucional.

Entrega oportuna de informes de gestión: Se recomienda al Comité de Convivencia Laboral, en articulación con la Dirección de Gestión del Talento Humano, implementar mecanismos de seguimiento y control interno que garanticen la planificación, elaboración y entrega oportuna de los informes de gestión dentro de los plazos institucionalmente establecidos.

Esta acción permitirá fortalecer la trazabilidad de las actuaciones, mejorar la eficacia administrativa y consolidar una cultura organizacional basada en la eficiencia, la transparencia y la mejora continua.

Implementación de indicadores de impacto: Se recomienda al Comité de Convivencia Laboral, en coordinación con la Dirección de Gestión del Talento Humano, diseñar e implementar un indicador que mida el impacto real de las acciones desarrolladas en el bienestar de los funcionarios y contratistas.

Este instrumento permitirá evaluar de manera objetiva los resultados de las intervenciones, medir la reducción de conflictos o casos de acoso laboral, y orientar la toma de decisiones con base en resultados, consolidando una gestión proactiva y basada en evidencia.

Integración del Plan Anual de Actividades al sistema institucional de planeación: Se recomienda a la Dirección de Gestión del Talento Humano, en articulación con el proceso de Planeación Institucional, incorporar el “Plan Anual de Actividades del Comité de Convivencia Laboral” dentro del esquema general de planes institucionales de la Secretaría Distrital de Gobierno (por ejemplo, junto al Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan Estratégico de Talento Humano).

Esta acción permitirá homologar su estructura con el procedimiento “Formulación y Seguimiento de los Planes Institucionales”, garantizando la coherencia entre las políticas internas, la articulación con el Plan de Acción Institucional y la contribución efectiva del Comité a los objetivos estratégicos de la Entidad.

Nota: La información consignada en el presente informe, fue comunicada a la Dirección de Gestión de Talento Humano, mediante correo electrónico del 23 de octubre de 2025, en dicho comunicado, se indicó que, en caso de tener observaciones, agradecemos sean presentadas a través de este mismo medio a más tardar el viernes 24 de octubre de 2025 antes de las 4.00 pm., sin que, al término dado, se tuviera conocimiento de respuesta sobre el particular.

Sin embargo, mediante correo electrónico del 27 de octubre de 2025, por parte de la Dirección de Gestión de Talento Humano, se da asentimiento a las situaciones formuladas dentro del informe de seguimiento, indicándose en uno de sus apartes *“Agradecemos sus recomendaciones, y nos permitimos informarle que ya nos encontramos en las gestiones de mejora junto con la Dirección de Gestión de Talento Humano”*.

(ORIGINAL FIRMADO)

Elaborado por		Revisado y Aprobado por	
PETER WILLIAM VARGAS PINILLA Contratista Oficina de Control Interno		LADY JOHANA MEDINA MURILLO Jefe Oficina de Control Interno	
Fecha:	27 de octubre de 2025	Fecha:	27 de octubre de 2025