



## OFICIO INTERNO

Bogotá D.C, 29 de agosto de 2025

Doctora

**DIANA CAROLINA NEGRETTE GUZMAN**

Jefe de la División de Gestión Humana (e)

Secretaría Técnica Comité de Convivencia Laboral

E-mail: [dnegrette@procuraduria.gov.co](mailto:dnegrette@procuraduria.gov.co)

Ciudad

**Asunto:** Remisión informe seguimiento a las solicitudes presentadas al Comité de Convivencia Laboral durante el periodo comprendido entre el 1 de junio de 2024 y el 30 de junio de 2025.

Respetada doctora Diana Carolina:

De conformidad con los roles establecidos para la Oficina de Control Interno en el artículo 17 del Decreto 648 de 2017<sup>1</sup>, me permito informar que, esta dependencia efectuó seguimiento a la gestión del Comité de Convivencia Laboral durante el periodo comprendido entre el 1 de junio de 2024 y el 30 de junio de 2025. A continuación, se describen los resultados obtenidos del seguimiento:

### 1. Alcance del informe

Realizar el informe de seguimiento a la gestión del Comité de Convivencia Laboral durante el periodo comprendido entre el 1 de junio de 2024 y el 30 de junio de 2025, en lo referente a: **i)** trámite de las solicitudes recibidas y **ii)** número de sesiones realizadas.

### 2. Normativa aplicable

- 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.”*

---

<sup>1</sup> Decreto 648 de 2027 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública



## OFICIO INTERNO

- Resolución 435 del 22 de diciembre de 2022 *“Por medio de la cual se establece la política de prevención del acoso laboral, se define la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Procuraduría General de la Nación y se dictan otras disposiciones”*.
- Resolución 147 del 14 de mayo de 2024 *“Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Procuraduría General de la Nación para el periodo 2024-2026 y se designan sus representantes”*

### 3. Metodología

El desarrollo de las actividades propuestas en la metodología del ejercicio de seguimiento, se adelantaron principalmente de la siguiente manera:

- Revisión normativa y antecedentes del informe.
- Diseño de instrumentos de consolidación OCI.
- Solicitud de información a la Secretaría Técnica Comité de Convivencia Laboral.
- Revisión y análisis de la información suministrada.
- Elaboración del informe de seguimiento.
- Presentación y revisión jefe de la OCI.

### 4. Resultados

En oficio remitido a esta oficina a través de correo electrónico con fecha de 26 de agosto de la presente vigencia, se señaló entre otra cosas:

*“Todas las quejas tramitadas por el Comité de Convivencia Laboral en el periodo solicitado fueron allegadas al único Comité de Convivencia Laboral vigente desde el 17 de mayo de 2024. Resolución 147 del 14 de mayo de 2024 “Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Procuraduría General de la Nación para el período 2024 — 2026 y se designan sus representantes”.*

*No todas las quejas allegadas al Comité de Convivencia Laboral hacen referencia a denuncias por presuntas conductas constitutivas de acoso laboral, algunas señalan dificultades de convivencia laboral”.*



## OFICIO INTERNO

Teniendo en cuenta lo anterior, la Oficina de Control Interno realizó el seguimiento identificando los siguientes aspectos:

### 4.1. Trámite de las solicitudes recibidas

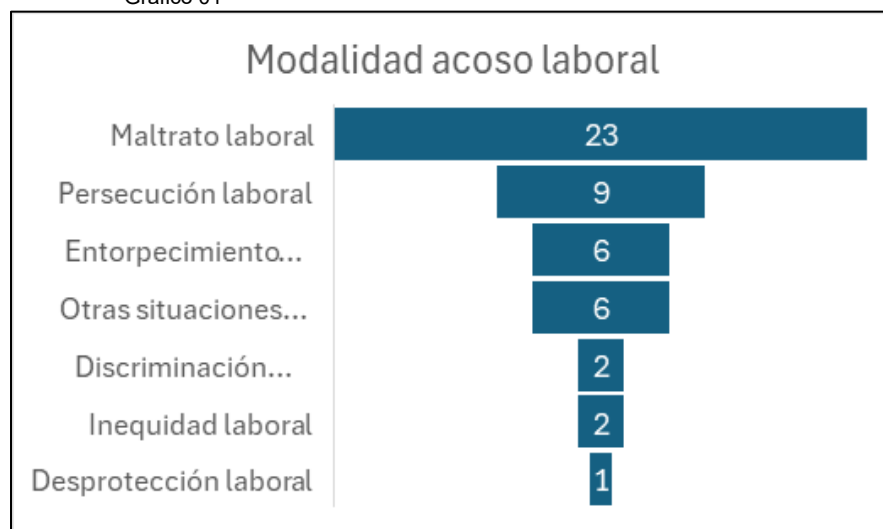
Durante el periodo del análisis comprendido entre el 1 de junio de 2024 y el 30 de junio de 2025, el Comité de Convivencia Laboral recibió 49 quejas, al clasificarlas de acuerdo con la modalidad de acoso laboral determinada en el artículo 2 de Ley 1010 de 2006<sup>2</sup> ; las mismas, se agrupan en la siguiente tabla:

Tabla 01

Modalidad acoso laboral	Cantidad
Maltrato laboral	23
Persecución laboral	9
Entorpecimiento laboral	6
Otras situaciones laborales	6
Discriminación laboral	2
Inequidad laboral	2
Desprotección laboral	1
<b>Total</b>	<b>49</b>

Fuente: Oficio radicado Nro. S-2025-031591 del 8 de agosto de 2025 – División de Gestión Humana

Gráfico 01



<sup>2</sup> 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.



## OFICIO INTERNO

Fuente: Oficio radicado Nro. S-2025-031591 del 8 de agosto de 2025 – División de Gestión Humana

La tabla 01 muestra que el maltrato laboral constituye la modalidad de acoso laboral más recurrente, con un total de 23 quejas, lo que corresponde al 47% del total de casos radicados ante el Comité durante el período evaluado.

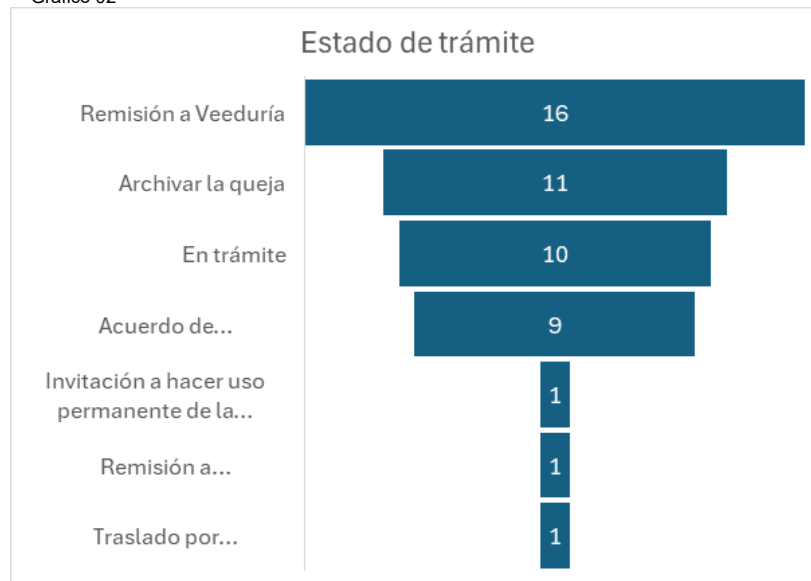
De acuerdo con la revisión realizada, las decisiones adoptadas por el Comité respecto al trámite de las 49 quejas radicadas se resumen en la siguiente tabla.

Tabla 02

Estado de trámite	Cantidad
Remisión a Veeduría	16
Archivar la queja	11
En trámite	10
Acuerdo de compromisos mutuos	9
Invitación a hacer uso permanente de la comunicación	1
Remisión a Procuraduría Delegada para la Defensa de los Derechos de la Infancia, la	1
Traslado por competencia al jefe inmediato	1
<b>Total</b>	<b>49</b>

Fuente: Oficio radicado Nro. S-2025-031591 del 8 de agosto de 2025 – División de Gestión Humana

Gráfico 02



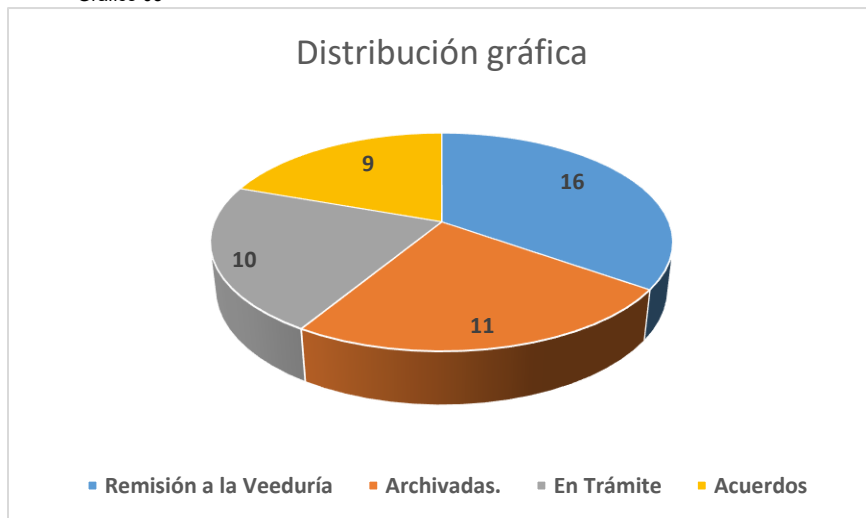
Fuente: Oficio radicado Nro. S-2025-031591 del 8 de agosto de 2025 – División de Gestión Humana

## OFICIO INTERNO

De acuerdo con la información revisada, del total de 49 quejas radicadas, se obtuvo el siguiente resultado para 46 de las mismas:

- 16 quejas (32%) fueron remitidas a la Veeduría, debido a la imposibilidad de conciliar entre las partes.
- 11 quejas (22%) fueron archivadas.
- 10 quejas (20%) se encontraban en trámite a la fecha de corte del informe.
- 9 quejas (18%) culminaron con la firma de acuerdos de compromisos mutuos.

Gráfico 03



Fuente: Oficio radicado Nro. S-2025-031591 del 8 de agosto de 2025 – División de Gestión Humana

Ahora bien y en relación con las 11 quejas archivadas, las decisiones se tomaron por las siguientes razones:

- Retiro del funcionario: 4 quejas.
- Reubicación del funcionario: 3 quejas.
- Desistimiento por parte del quejoso(a): 2 quejas.
- No constituyen conducta de acoso laboral: 2 quejas.



## OFICIO INTERNO

Al analizar la ubicación en la que se presentó la supuesta conducta de “acoso laboral”, o las situaciones que generaron dificultades en la convivencia laboral, se identificó que, 19 casos ocurrieron en el nivel central.

Para una mayor ilustración, en la siguiente tabla se presenta la distribución por dependencia.

Tabla 03

Dependencia	Cantidad
Nivel Central	19
Procuraduría Provincial de Instrucción de Manizales	3
Procuraduría Providencial de Villavicencio	2
Procuradora Regional de Instrucción Boyacá	1
Procuraduría 57 Judicial I para la Conciliación Administrativa de Cali	1
Procuraduría Delegada Preventiva y de Control de Gestión 5: para el Seguimiento del Acuerdo de Paz - Barranquilla	1
Procuraduría Provincial de Instrucción de Andes	1
Procuraduría Provincial de Instrucción de Barrancabermeja	1
Procuraduría Provincial de Instrucción de Pasto	1
Procuraduría Provincial de Instrucción de Popayán	1
Procuraduría Provincial de Instrucción de Rionegro	1
Procuraduría Provincial de Juzgamiento de Tunja	1
Procuraduría Regional de Instrucción de La Guajira	1
Procuraduría Regional de Instrucción de Boyacá	1
Procuraduría Regional de Instrucción del Cesar	1

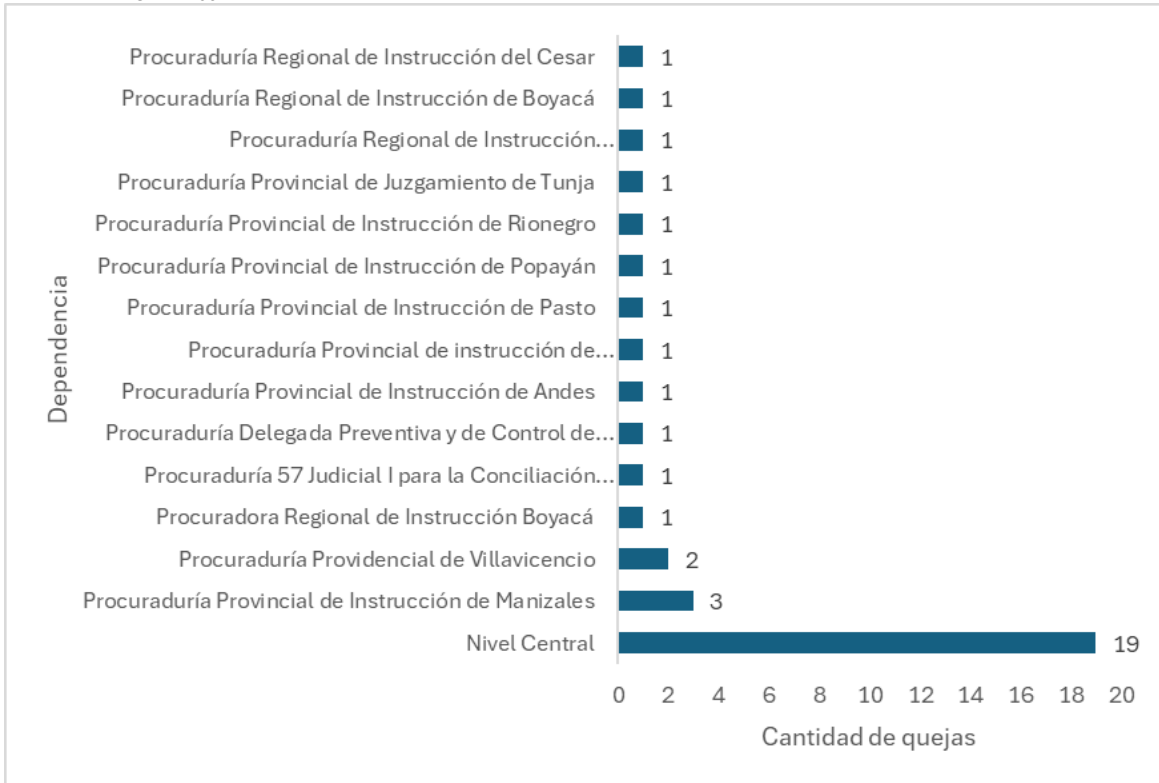
Fuente: Documentos soporte remitidos el 26 de agosto de 2025 – Drive

Esta situación sugiere la necesidad de profundizar en las causas específicas que generan dichos conflictos en estas áreas, a fin de implementar estrategias preventivas y correctivas orientadas a fortalecer el clima laboral, promover relaciones respetuosas y garantizar condiciones de trabajo armónicas dentro de la Entidad.



## OFICIO INTERNO

Gráfico 03



Fuente: Documentos soporte remitidos el 26 de agosto de 2025 – Drive

De acuerdo con la información suministrada, se identificó que en el nivel central se registraron varias situaciones relacionadas con acoso laboral o con dificultades en la convivencia laboral. En particular, se reportaron 3 casos en la División Administrativa, 2 casos en la Dirección de Apoyo Estratégico, Análisis de Datos e Información y 2 casos en la Dirección Nacional de Investigaciones.

De otra parte, al considerar la fecha de radicación de la queja y la fecha de decisión del comité o del acta de suscripción de compromisos mutuos, se estima que el tiempo del comité para gestionar la queja es de aproximadamente 93 días calendario; la Oficina de Control Interno tomó una muestra de 37 quejas en donde se identificó las fechas respectivas, seguidamente se calculó la diferencia en días para cada una de las quejas y se procedió a realizar el promedio de los días calculados para las 37 quejas.



## OFICIO INTERNO

Así mismo, esta operación se aplicó para determinar el promedio en días de la gestión de las 10 quejas que al 26 de agosto de 2025 se encontraban en trámite, dando como resultado un promedio de 116 días calendario.

### 4.2. Sesiones Comité de Convivencia Laboral

En el oficio S-2025-031591 remitido a esta oficina el día 08 de agosto de 2025, señala, entre otras cosas:

*“En el periodo comprendido entre el 1° de junio de 2024 y el 30 de junio de 2025, se han desarrollado cuatro (4) sesiones ordinarias y veintiún (21) sesiones extraordinarias con el fin de dar trámite oportuno a las quejas que se reciben en este Comité”.*

De conformidad con la competencia establecida en el numeral 14 del artículo 25 de la Resolución 435 de 2022, el Comité de Convivencia Laboral puede o no adoptar medidas adicionales al procedimiento conciliatorio en virtud de las condiciones específicas de cada caso y bajo el consenso de los miembros de dicho Comité. En ese sentido durante el periodo del análisis se presentaron 7 recomendaciones, las cuales se resumen en la siguiente tabla:

Tabla 04

Queja	Recomendación
Queja 79	Se hiciera una intervención en la Procuraduría Provincial de Instrucción de Rionegro, en virtud de las dificultades de convivencia en esa dependencia. La visita se hizo el 15 de agosto de 2024 y se suscribió un Acta de Compromisos Grupales con todos los funcionarios de la dependencia. Recomendar al Comité de Seguimiento al Programa de Teletrabajo que no se solicitará el visto bueno del jefe inmediato para la respectiva postulación de la quejosa.
Queja 82	Remitir por competencia la queja al jefe inmediato el 28 de octubre de 2024 para que en el marco de sus funciones desarrollará espacios de mediación de conflictos entre las partes afectadas por diferencias interpersonales.
Queja 85	Se solicitó a la Oficina de Prensa el 28 de octubre de 2024 una campaña de orden y aseo en los baños de la entidad como medida preventiva frente a los hechos denunciados en la queja
Queja 87	Se hiciera una intervención en la Oficina de Prensa, en virtud de las dificultades de convivencia reportadas. La intervención se llevó a cabo el 31 de enero de 2025 con todos los funcionarios de la dependencia.
Queja 97	Se remitió recomendación a Secretaría General el 21 de agosto de 2025 en el sentido de reubicar al funcionario.
Queja 97 y 110	Se hiciera una intervención en la Procuraduría Provincial de Instrucción de Manizales, en virtud de las dificultades de convivencia reportadas. La intervención se hizo de manera virtual los días 9 de diciembre de 2024 y 3 de febrero de 2025 con todos los funcionarios de la dependencia.
Queja 106	Se hiciera una intervención en el Grupo de Relatoría, en Virtud de las dificultades de convivencia reportadas. La intervención se llevó a cabo el 3 de junio de 2025 con todos los funcionarios de la dependencia.

Fuente: Oficio enviado por correo electrónico por la División de Gestión Humana el 26 de agosto de 2025



## OFICIO INTERNO

### 5. Conclusiones

- Se evidenció que el comité dio cumplimiento a la periodicidad establecida en el artículo 19 de la Resolución 435 de 2022<sup>3</sup> para realizar las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- Se evidenció que el comité adicionalmente adoptó medidas de prevención y control tales como las señaladas en el artículo 25 de la Resolución 435 de 2022<sup>4</sup>. El Comité de Convivencia Laboral de acuerdo con lo señalado en la tabla 04 realizó las siguientes solicitudes:
  - ✓ Intervención en la Procuraduría Provincial de Instrucción de Rionegro, en virtud de las dificultades de convivencia en esa dependencia.
  - ✓ Recomendar al Comité de Seguimiento al Programa de Teletrabajo que no se solicitará el visto bueno del jefe inmediato para la respectiva postulación de la quejosa.
  - ✓ Remitió por competencia la queja al jefe inmediato para que en el marco de sus funciones desarrollará espacios de mediación de conflictos entre las partes afectadas por diferencias interpersonales.
  - ✓ Solicitó a la Oficina de Prensa el 28 de octubre de 2024 una campaña de orden y aseo en los baños de la entidad como medida preventiva frente a los hechos denunciados en la queja.
  - ✓ Intervención en la Oficina de Prensa, en virtud de las dificultades de convivencia reportadas.
  - ✓ Remitió recomendación a Secretaría General el 21 de agosto de 2025 en el sentido de reubicar al funcionario que de manera reiterada ha tenido dificultades en esa dependencia a una distinta en la ciudad de Manizales como medida preventiva del acoso laboral.

---

<sup>3</sup> "Por medio de la cual se establece la política de prevención del acoso laboral, se define la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Procuraduría General de la Nación y se dictan otras disposiciones".

<sup>4</sup> Ibidem.



### OFICIO INTERNO

- ✓ Intervención en la Procuraduría Provincial de Instrucción de Manizales y en el Grupo de Relatoría (nivel central), en virtud de las dificultades de convivencia reportadas.
- La Secretaría Técnica del Comité cumplió con lo establecido en el numeral 2 del artículo 25 de la Resolución 435 de 2022<sup>5</sup>, de acuerdo con lo indicado en su comunicación con fecha de 26 de agosto allegada a esta oficina, así:

*“La Secretaría Técnica de este Comité no desestima ninguna queja antes de que sea presentada ante los miembros del Comité de Convivencia Laboral. Toda denuncia que cumple con los requisitos establecidos en el artículo 22 de la Resolución 435 de 2022 es llevada al Comité de Convivencia Laboral y revisada por sus miembros. De no cumplir con los requisitos se solicita al quejoso que subsane de conformidad con el citado artículo”.*

Lo anterior se puede constatar de acuerdo con la información reportada en el oficio con radicado S-2025-031591 del 08 de agosto en donde se señala que, ante el comité para el periodo citado se radicaron 49 quejas, lo que es coherente con la distribución presentada en la tabla 02 (estado del trámite) y con los soportes allegados en el Drive dispuestos para ello.

- El Maltrato laboral (23 quejas) se constituye como la modalidad de acoso laboral más recurrente del total de las quejas radicadas ante el comité para el periodo del informe.
- De las 49 quejas, el comité decidió remitir a Veeduría 16 quejas (32%) ante la imposibilidad de conciliar entre las partes y 9 quejas (18%) firmaron acuerdo de compromisos mutuos.
- La gestión del comité, medida en el tiempo para dar trámite a las quejas y para aquellas que están en trámite para el período del informe es de aproximadamente de 93 y 116 días calendario respectivamente, lo cual es mayor al término máximo de 85 días calendario indicado en el acta del Comité de Convivencia Laboral (Acta No.06 -2025).

---

<sup>5</sup> “Por medio de la cual se establece la política de prevención del acoso laboral, se define la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Procuraduría General de la Nación y se dictan otras disposiciones”.



## OFICIO INTERNO

### 6. Recomendaciones

- Considerando que la modalidad Maltrato Laboral en el periodo de revisión es la más recurrente, se sugiere revisar la viabilidad de adoptar otras medidas señaladas en la Resolución 435 de 2022<sup>6</sup> tales como: sugerencias al jefe inmediato, solicitudes de intervención al Grupo de Gestión de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, realizar capacitaciones a nivel nacional dirigidas al mantenimiento de la armonía en los espacios laborales y el respeto, asegurándose de la participación activa de los funcionarios.
- Establecer estrategias eficaces que permitan agotar la etapa conciliatoria de manera satisfactoria.
- Definir acciones que permitan la gestión de las quejas bajo los principios de celeridad y eficacia.

Cordialmente,

**PEDRO GABRIEL MENDIVIL GUZMAN**

Jefe Oficina de Control Interno

Proyectó: Jacquelin Romero. Asesor gr.19  
Revisó y Aprobó: Pedro Gabriel Mendivil Guzmán

---

<sup>6</sup> "Por medio de la cual se establece la política de prevención del acoso laboral, se define la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Procuraduría General de la Nación y se dictan otras disposiciones".