

OFICINA DE CONTROL INTERNO

INFORME DE SEGUIMIENTO Y GESTIÓN COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL
Periodo evaluado: del 1 de junio de 2025 al 30 de junio de 2026.

JEFE DE OFICINA CONTROL INTERNO
PEDRO GABRIEL MENDIVIL GUZMÁN

RESPONSABLES DEL SEGUIMIENTO
LILIANA MARÍA ACUÑA NOGUERA
ROBERTO HINOJOSA VIDAL
IRIS JANETH MARÍN GUTIÉRREZ

BOGOTÁ D.C., 31 DE AGOSTO DE 2026

TABLA DE CONTENIDO

1.	OBJETIVO	3
2.	ALCANCE	3
3.	NORMATIVIDAD	3
4.	RESULTADOS	3
5.	CONCLUSIONES	6
6.	RECOMENDACIONES	6

1. OBJETIVO

Evaluar la gestión realizada por el Comité de Convivencia Laboral durante el periodo comprendido entre el 1 de junio de 2025 y el 30 de junio de 2026, mediante la verificación del trámite realizado a las solicitudes radicadas ante el Comité de Convivencia Laboral; la adopción de medidas preventivas y correctivas, y el desarrollo de acciones orientadas al fortalecimiento de la convivencia laboral y a la prevención de factores de riesgo psicosocial en la Procuraduría General de la Nación.

2. ALCANCE

El presente informe comprende la revisión de las actividades desarrolladas por el Comité de Convivencia Laboral entre el 1 de junio de 2025 y el 30 de junio de 2026. Incluye la gestión de quejas y solicitudes presentadas por los servidores públicos, las actuaciones adelantadas por la Secretaría Técnica, las recomendaciones emitidas por el Comité y las actividades preventivas implementadas por la entidad para promover ambientes laborales saludables.

3. NORMATIVIDAD

Ley 1010 de 2006

Ley 1257 de 2008

Resolución 3641 de 2025 del Ministerio del Trabajo

Resolución 147 de 2024 de la Procuraduría General de la Nación

Resolución 435 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación

Resolución 310 de 2025 de la Procuraduría General de la Nación

4. RESULTADOS

4.1 Gestión general del Comité

Durante el periodo objeto de evaluación, el Comité adelantó diecisiete (17) sesiones formales para la atención de las solicitudes radicadas por servidores públicos de la entidad. De acuerdo con la información suministrada por la Secretaría Técnica, durante la vigencia se recibieron sesenta y siete (67) nuevas solicitudes y se gestionó un total de ochenta (80) quejas, considerando trece (13) expedientes que se encontraban en trámite desde el periodo anterior.

4.1.1 Indicadores de gestión

Indicador	Resultado
Sesiones realizadas	17
Solicitudes recibidas	67
Casos gestionados	80
Casos heredados del periodo anterior	13

Desistimientos	4
Casos en trámite al cierre de la vigencia evaluada	14

Es importante precisar que el total de ochenta (80) casos gestionados corresponde a la suma de sesenta y siete (67) solicitudes recibidas durante la vigencia y trece (13) expedientes que venían en trámite del periodo anterior.

4.2 Tipología de las solicitudes recibidas

Del análisis de los expedientes se evidencia que las principales situaciones reportadas estuvieron relacionadas con:

- Presunto acoso laboral.
- Hostigamiento laboral.
- Maltrato laboral.
- Entorpecimiento laboral.
- Discriminación.
- Afectación del clima organizacional.
- Solicitud de intervención preventiva.
- Violencia de género.
- Situaciones asociadas a convivencia laboral.

Se identificó una alta concentración de asuntos asociados a presuntas conductas de acoso laboral, lo que evidencia que los conflictos interpersonales continúan constituyendo uno de los principales riesgos psicosociales presentes en la organización.

4.3 Resultado de los trámites

Como resultado de la intervención del Comité se identifican las siguientes modalidades de cierre:

4.3.1. Acuerdos de compromiso mutuo

Una proporción importante de los casos culminó mediante acuerdos de compromiso mutuo suscritos entre las partes involucradas, mecanismo que evidencia la efectividad del Comité como instancia preventiva y conciliadora. Entre las actuaciones exitosas se encuentran las quejas 113-2025, 119-2025, 120-2025, 124-2025, 126-2025, 155-2025, 160-2026 y 162-2026, entre otras.

4.3.2 Traslados a la Veeduría

Se evidenció la remisión de múltiples expedientes a la Veeduría cuando los hechos reportados excedían las competencias preventivas del Comité o cuando se advertían circunstancias que requerían la intervención de una autoridad disciplinaria.

4.3.3 Archivos

Se identificaron decisiones de archivo originadas principalmente por:

- Desistimientos de los quejosos.
- Retiro de alguna de las partes de la entidad.
- Falta de competencia.
- Incumplimiento de requisitos de presentación.
- Solución previa de las situaciones reportadas.

4.4 Medidas preventivas y correctivas

Durante la vigencia evaluada, el Comité formuló recomendaciones dirigidas a diferentes dependencias de la entidad, con el propósito de evitar la materialización de riesgos psicosociales y reducir la conflictividad laboral.

4.4.1 Recomendaciones emitidas

Dependencia	Actuación
Secretaría General	Reubicación de servidores
División de Gestión Humana	Intervenciones organizacionales
Grupo de Bienestar y SST	Atención psicosocial

Durante el periodo se emitieron:

- Tres (3) recomendaciones a Secretaría General.
- Tres (3) solicitudes a Gestión Humana.
- Dos (2) solicitudes a Bienestar y SST.

4.5 Evaluación del cumplimiento de la Secretaría Técnica

La División de Gestión Humana desarrolló el Programa de Prevención del Acoso Laboral y Fomento de la Cultura de Buen Trato mediante actividades presenciales y virtuales a nivel nacional.

4.5.1 Resultados de capacitación

Concepto	Resultado
Funcionarios convocados	4.699
Sesiones realizadas	78
Participantes	2.478
Satisfacción promedio	4,80/5

Los indicadores muestran una amplia cobertura institucional y altos niveles de satisfacción, lo que constituye una fortaleza para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y para la prevención de riesgos psicosociales.

5. CONCLUSIONES

Del seguimiento realizado al Comité de Convivencia Laboral, durante el periodo comprendido entre el 1 de junio de 2025 y el 30 de junio de 2026, se concluye que esta instancia mantuvo una gestión activa y continua, reflejada en la realización de diecisiete (17) sesiones y en la atención de ochenta (80) expedientes, incluidos los casos recibidos en la vigencia y aquellos que venían en trámite del periodo anterior.

El análisis evidencia que las solicitudes relacionadas con presuntas conductas de acoso laboral, hostigamiento, maltrato, discriminación, afectación del clima organizacional y otras situaciones asociadas a la convivencia laboral continúan representando un riesgo psicosocial relevante para la entidad. Esta situación exige mantener y fortalecer las acciones preventivas, la intervención temprana de conflictos y el seguimiento a las dependencias con mayor recurrencia de este tipo de reportes.

Se destaca la utilidad de los acuerdos de compromiso mutuo como mecanismo preventivo y conciliador, así como la remisión de asuntos a la Veeduría cuando los hechos superaron la competencia del Comité. Igualmente, se observa una articulación institucional con la División de Gestión Humana, el Grupo de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo y la Secretaría General para la implementación de medidas preventivas y correctivas. No obstante, dicha articulación debe consolidarse mediante mecanismos de seguimiento que permitan verificar la efectividad de las acciones adoptadas.

Finalmente, el Programa de Prevención del Acoso Laboral y Fomento de la Cultura del Buen Trato constituye una fortaleza institucional por su cobertura nacional, número de jornadas realizadas y nivel de satisfacción reportado. Sin embargo, su impacto debe evaluarse no solo por indicadores de participación, sino también por su contribución efectiva a la reducción de quejas, al mejoramiento del clima organizacional y a la prevención de factores de riesgo psicosocial.

6. RECOMENDACIONES

- Fortalecer las estrategias institucionales de prevención del acoso laboral y promoción del buen trato, con énfasis en liderazgo, comunicación asertiva, resolución de conflictos y gestión oportuna de situaciones que puedan afectar la convivencia laboral.
- Diseñar e implementar mecanismos de alerta temprana que permitan identificar dependencias, situaciones o patrones recurrentes asociados a quejas por convivencia laboral, con el fin de orientar acciones preventivas focalizadas.

- Establecer un seguimiento formal y documentado al cumplimiento de los acuerdos de compromiso mutuo y de las recomendaciones emitidas por el Comité, precisando responsables, tiempos de verificación y evidencias de cumplimiento.
- Consolidar la articulación entre el Comité de Convivencia Laboral, la División de Gestión Humana, el Grupo de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo y la Secretaría General, a fin de asegurar una intervención integral frente a los factores de riesgo psicosocial identificados.
- Evaluar anualmente el impacto del Programa de Prevención del Acoso Laboral y Fomento de la Cultura del Buen Trato mediante indicadores que midan, además de cobertura y satisfacción, la disminución de recurrencia de quejas, el mejoramiento del clima organizacional y la efectividad de las acciones preventivas.

Elaboró:



IRIS JANETH MARÍN GUTIÉRREZ



LILIANA MARÍA ACUÑA NOGUERA



ROBERTO HINOJOSA VIDAL

Aprobó:



PEDRO GABRIEL MENDIVIL GUZMÁN

Jefe Oficina de Control Interno