

Fecha: 30 de octubre de 2025	Ciudad: Bucaramanga				
Profesional asignado: Andrea Carolina Maldonado Camargo Ober Soto Solano	Proceso: Gestión del Talento Humano Procedimiento: Caja Menor Programa:				
Clase de Informe:	Tema: Seguimiento al cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Circular No.100-004-2024 del DAFP y el Ministerio de Trabajo – sobre atención a las quejas de acoso laboral u otras situaciones de discriminación en la Alcaldía de Bucaramanga				
<table><tr><td>Seguimiento</td><td>X</td></tr><tr><td>Evaluación</td><td></td></tr></table>	Seguimiento	X	Evaluación		
Seguimiento	X				
Evaluación					

1. OBJETIVO GENERAL

Evaluar la aplicación de las directrices establecidas por la Procuraduría General de la Nación en la Circular 006 del 10 de septiembre de 2025, así como en la Circular Conjunta No. 100-004-2024 emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio de Trabajo, en el contexto de la gestión administrativa y laboral de la Alcaldía de Bucaramanga, con el fin de identificar buenas prácticas y oportunidades de mejora en la implementación de dichas disposiciones.

2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar las acciones adoptadas por la Alcaldía de Bucaramanga para dar cumplimiento a las directrices establecidas en la Circular 006 de 2025 de la Procuraduría General de la Nación.
- Analizar el nivel de implementación de las orientaciones contenidas en la Circular Conjunta No. 100-004-2024 del Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio de Trabajo en los procesos administrativos y de gestión del talento humano.
- Formular recomendaciones orientadas al fortalecimiento institucional y a la mejora continua en la implementación de las directrices emitidas por los organismos de control y regulación.

3. ALCANCE

Realizar seguimiento al cumplimiento de la normatividad legal vigente para la prevención, atención y sanción del acoso laboral en la Alcaldía de Bucaramanga durante la vigencia 2025.

4. MARCO NORMATIVO

- Ley 87 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 disposiciones".
- Ley 1010 de 2006, define el acoso laboral, establece sus modalidades, personas sujetas, medidas preventivas, correctivas y sancionatorias aplicables en relaciones laborales de trabajo. Se aplica al sector público también.
- Ley 2466 de 2025, Reforma laboral para trabajo decente y digno. Incluye medidas para eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo. Aplica también en lo que corresponda al sector público.
- Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, define nuevos lineamientos para la conformación y el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y privadas. Deroga las resoluciones 652 y 1356 de 2012. Establece reglas más actualizadas para prevenir, atender y gestionar situaciones de acoso laboral.
- Circular 069 de 2022 del Ministerio del Trabajo, recuerda las obligaciones legales de empleadores y trabajadores en casos de acoso, así como la competencia de los Inspectores de Trabajo respecto del fuero de protección contenido en la Ley 1010.

- Circular conjunta 100-004 de 2024.
- Circular 003 de 2024 del 18 de julio de 2024, directrices para prevención, atención y sanción del acoso laboral en entidades públicas.
- Circular 006 de 2025 del 10 de junio de 2025, cero tolerancia frente a la violencia de género y acoso sexual en entidades públicas y privadas.
- Resolución 0308 del 18 de octubre de 2023 “por la cual se conforma el comité de convivencia laboral de los servidores públicos periodo 2023-2025 del municipio de Bucaramanga de la Administración Central Municipal”.
- Procedimiento P-SST-8700-170-005 para Trámite de Quejas Por Presunto Acoso Laboral ante el Comité de Convivencia Laboral (CO.CO.LA)

5. DESARROLLO

En atención a las directrices impartidas mediante la Circular Conjunta No.100-004-2024 expedida por el Departamento Administrativo de Función Pública y el Ministerio del Trabajo, así como la Circular 006 de 2025 de la Procuraduría General de la Nación.

En cumplimiento al título “Lineamientos para los/las Jefes de Control Interno o quienes hagan sus veces de las entidades y organismos del Estado” Circular Conjunta No. 100-004 de 2024, expedida por el **Departamento Administrativo de la Función Pública** y el **Ministerio del Trabajo** la cual indica en el numeral 2 “Para evaluar el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, dado que la normatividad indica que los temas tratados en este comité tienen un principio de confidencialidad, frente a las solicitudes de información por parte del Jefe de Control Interno su alcance estará dado para evaluar el cumplimiento de la normativa aplicable y que se esté dando cumplimiento a las fases necesarias para la atención a las quejas de acoso laboral u otras situaciones de discriminación, esto con el fin de no afectar o vulnerar los procesos que dicho comité gestiona”.

De acuerdo a lo anterior y en cumplimiento del Plan de Acción y Auditoria aprobado por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno para la vigencia 2025, la Oficina de Control interno de Gestión - OCIG con el propósito de adelantar el presente seguimiento, solicitó la siguiente información:

1. Mediante oficio 2-S-OdCId-202510-00090042 (07/10/2025), el equipo OCIG solicitó al despacho del Alcalde:
 - Soportes que evidencien el cumplimiento del título "RESPONSABILIDADES DEL COMITÉ CONVIVENCIA LABORAL" dentro de los plazos establecidos en la Circular Conjunta No.100-004 de 2024, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio del Trabajo relacionado con el siguiente subtítulo: “Lineamientos para los Representantes Legales de las entidades y organismos de estado”
2. Mediante oficio 2-S-OdCId-202510-00090044 (07/10/2025) el equipo OCIG solicitó a la Subsecretaria de Talento Humano:
 - Soportes que evidencien el cumplimiento del título **"RESPONSABILIDADES DEL COMITÉ CONVIVENCIA LABORAL"**, dentro de los plazos establecidos en la **Circular Conjunta No. 100-004 de 2024**, expedida por el **Departamento Administrativo de la Función Pública** y el **Ministerio del Trabajo** relacionado con el siguiente subtítulo: **“Lineamientos para los jefes de talento o quien haga sus veces de las entidades y organismos del estado”**
3. Mediante oficio 2-S-OdCId-202510-00090044 (07/10/2025) el equipo OCIG solicitó al Comité de Convivencia Laboral:
 - Actos administrativos de conformación y modificaciones del Comité de Convivencia Laboral (2023-2025).
 - Actas de implementación del Comité de Convivencia Laboral (2025).
 - Soportes que evidencien el cumplimiento del título "RESPONSABILIDADES DEL COMITÉ CONVIVENCIA LABORAL", dentro de los plazos establecidos en la Circular

Conjunta No. 100-004 de 2024, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio del Trabajo relacionado con los siguientes subtítulos:

- “Lineamientos para el proceso preventivo”
- “Plan de acción para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral”

VERIFICACIÓN DE LOS LINEAMIENTOS NORMATIVOS VIGENTES EN LA MATERIA.

1. Conformación del Comité de Convivencia Laboral en la administración central de la Alcaldía de Bucaramanga.

- Se evidencia conformación del Comité mediante Resolución 0308 del 18 de octubre de 2023 “por la cual se conforma el comité de convivencia laboral de los servidores públicos periodo 2023-2025 del municipio de Bucaramanga de la Administración Central Municipal”.
- Adicionalmente se observa modificación de la Resolución anteriormente mencionada documentada en la Resolución 0165 del 18 de marzo de 2025 “Por el cual se modifica el artículo tercero de la resolución 0308 del 18 de octubre de 2023”.

El cual designa y ratifica los representantes del nominador ante el comité así:

“ARTÍCULO TERCERO: Designar y ratificar como representantes del nominador ante el Comité de Convivencia Laboral del Municipio de Bucaramanga, Administración Central 2023-2025 a los siguientes funcionarios:		
“REPRESENTANTES PRINCIPALES:		
1	Secretaría Jurídica	Subsecretario Jurídico (a) o quien haga sus veces.
2	Secretaría de Desarrollo Social	Subsecretario (a) de desarrollo social o quien haga sus veces.
3	Asesor Despacho Alcalde	María Marcela Peña Cruz
REPRESENTANTES SUPLENTE:”		
1	Secretaría Salud	Subsecretario de Salud o quien haga sus veces.
2	Secretaría del Interior	Subsecretario de Interior o quien haga sus veces.
3	Secretaría de Educación	Subsecretario (a) de Educación o quien haga sus veces.

Fuente: Resolución 0165 de 2025 Alcaldía de Bucaramanga

2. Implementación del Comité de Convivencia Laboral: periodicidad de reuniones

Verificada la información reportada por el Comité de Convivencia Laboral manifiestan que: “En lo que respecta a actas de implementación del comité, entendiéndose estas como todos aquellos documentos oficiales tales como deliberaciones, decisiones y actividades ejecutadas, recepción y trámite de quejas por presunto acoso laboral, planes de mejora, y seguimiento de compromisos adquiridos; es preciso indicar, que, por lo sensible de la información reserva), esta se encuentra debidamente custodiada por el Comité, asegurando de esta manera, la confidencialidad v el cumplimiento de la normativa de que trata al respecto”.

En cumplimiento de la resolución No. 0308 de “Artículo Séptimo: Reuniones. De acuerdo con el artículo 3 de la Resolución 1356 de 2012. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata Intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes” La entidad de acuerdo a lo reportado por el funcionario Javier Mantilla - Presidente del Comité de Convivencia Laboral en aras de garantizar la reserva de la información manifiesta verbalmente lo siguiente:

Se han realizado 5 reuniones del comité de convivencia laboral así:

Fecha	Tipo de Sesión
11-02-2025	Extraordinaria
06-03-2025	Extraordinaria
28-03-2025	Ordinaria
15-05-2025	Extraordinaria
02/07/2025	Ordinaria
07-10-2025	Ordinaria

3. Cumplimiento de los lineamientos establecidos en la Circular Conjunta No. 100-004 de 2024, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio del Trabajo.

A continuación, se realiza la verificación de cada uno de los lineamientos establecidos en la Circular Conjunta No100-004-2024:

Lineamientos al cumplimiento preventivo

Lineamientos Circular Conjunta No100-004-2024		Verificación OCIG
Funciones	Tiempos	
1.Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.	5 días calendario.	El comité allega la siguiente respuesta: <u>“Se ha dado cumplimiento de acuerdo a lo dispuesto en la Circular N. 100-004 de 2024. (Información de reserva)”</u> Adicionalmente el funcionario Javier Mantilla - Presidente del Comité de Convivencia Laboral en aras de garantizar la reserva de la información manifiesta verbalmente lo siguiente: ➤ <u>El día 10 de mayo se radico una queja al comité de convivencia laboral, y se implementó el procedimiento correspondiente, quedando archivada a corte de 07 de octubre de 2025</u> ➤ <u>El día 15 de septiembre se radico una queja al comité de convivencia laboral, y se implementó el procedimiento correspondiente, quedando archivada a corte de 07 de octubre de 2025.</u> La información allegada y suministrada no permite evidenciar el cumplimiento de los tiempos establecidos en la en la circular No100-004-2024 para este lineamiento.
2.Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública. En los casos en que la conducta contenga una connotación sexual inmediatamente deberá iniciarse el proceso disciplinario ante el Ministerio Público según las competencias establecidas y compulsar las copias ante la fiscalía general de la Nación, para lo de su competencia, toda vez que no es posible adelantar el trámite previo puesto que se trata de una conducta no conciliable.	5 días calendario. El comité podrá ampliar el término por 10 días calendario más, previa justificación. En todo caso el término máximo no podrá superar los 15 días calendario.	El comité allega la siguiente respuesta: <u>“Se ha dado cumplimiento de acuerdo a lo dispuesto en la Circular N. 100-004 de 2024. (Información de reserva)”</u> Adicionalmente el funcionario Javier Mantilla - Presidente del Comité de Convivencia Laboral en aras de garantizar la reserva de la información manifiesta verbalmente lo siguiente: ➤ <u>Durante la vigencia comprendida desde el mes de enero a septiembre se han presentado 2 quejas ante el comité de convivencia laboral.</u> <u>Por otra parte, no se han presentado quejas de connotación sexual durante la vigencia 2025.</u> La información allegada y suministrada no permite evidenciar el cumplimiento de los tiempos establecidos en la en la circular No100-004-2024 para este lineamiento.
3.Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja. Siempre que se tenga el consentimiento de las partes, evitando acciones	5 días calendario	El comité allega la siguiente respuesta: <u>“Se ha dado cumplimiento de acuerdo a lo dispuesto en la Circular N. 100-004 de 2024. (Información de reserva)”</u> Adicionalmente el funcionario Javier Mantilla - Presidente del Comité de Convivencia Laboral en aras de garantizar la reserva de la información manifiesta verbalmente lo siguiente:

revictimizantes, lo que debe quedar en constancia que no se quiere surtir el trámite conciliatorio en presencia de la parte que presuntamente ha cometido el acoso laboral.		<u><i>Durante la vigencia comprendida desde el mes de enero a septiembre se han presentado 2 quejas ante el comité de convivencia laboral.</i></u> La información allegada y suministrada no permite evidenciar el cumplimiento de los tiempos establecidos en la en la circular No100-004-2024 para este lineamiento.
4.Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias. Siempre que se tenga el consentimiento de las partes, evitando acciones revictimizantes, lo que debe quedar en constancia que no se quiere surtir el trámite conciliatorio en presencia de la parte que presuntamente ha cometido o el acoso laboral.	5 días calendario. El comité podrá ampliar el término por 10 días calendario más, previa justificación. En todo caso el término máximo no podrá superar los 15 días calendario.	El comité allega la siguiente respuesta: <u><i>“Se ha dado cumplimiento de acuerdo a lo dispuesto en la Circular N. 100-004 de 2024. (Información de reserva)”</i></u> Adicionalmente el funcionario Javier Mantilla - Presidente del Comité de Convivencia Laboral en aras de garantizar la reserva de la información manifiesta verbalmente lo siguiente: Se han realizado 5 reuniones del comité de convivencia laboral: ➤ 11-02-2025 extraordinaria ➤ 06-03-2025 extraordinaria ➤ 28-03-2025 ordinaria ➤ 15-05-2025 extraordinaria ➤ 02/07/2025 ordinaria ➤ 07-10-2025 ordinaria.
5.Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.	5 días calendario. El comité podrá ampliar el término por 10 días calendario más, previa justificación. En todo caso el término máximo no podrá superar los 15 días calendario.	El comité allega la siguiente respuesta: <u><i>Se ha dado cumplimiento de acuerdo a lo dispuesto en la Circular N 100-004 de 2024. Nota: lo que respecta la vigencia 2026 no se ha requerido la formulación de planes de mejora.</i></u> Adicionalmente el funcionario Javier Mantilla - Presidente del Comité de Convivencia Laboral en aras de garantizar la reserva de la información manifiesta verbalmente lo siguiente: No se requirió de la formulación de planes de mejoramiento, ya que se llegó hasta la fase de análisis de la queja y recomendaciones y solicitud de intervención de las instancias competentes.
6.Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.	Mensual	El comité allega la siguiente respuesta: <u><i>“Se ha dado cumplimiento de acuerdo a lo dispuesto en la Circular N. 100-004 de 2024. (Información de reserva)”</i></u> Adicionalmente el funcionario Javier Mantilla - Presidente del Comité de Convivencia Laboral en aras de garantizar la reserva de la información manifiesta verbalmente lo siguiente: No se requirió del seguimiento, dada la no existencia del plan de mejoramiento formulado, más sin embargo se realizó seguimiento por parte de las dependencias competentes como: talento humano y seguridad y salud en el trabajo, quedando estos dos casos archivados a la fecha de 7 de octubre de 2025.
7.En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial.	La remisión deberá realizarse dentro de los 15 días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.	<u><i>El comité allega la siguiente respuesta: Se ha dado cumplimiento en lo de acuerdo a lo dispuesto en la Circular N. 100-004 de 2024.</i></u> <u><i>Nota: en lo que respecta la vigencia 2025 no se ha requerido el traslado de queja alguna a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial</i></u>
8.Presentar a la alta dirección de la entidad pública las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.	Máximo 15 días calendario	<u><i>El comité allega la siguiente respuesta: El día 14/01/2025 se hizo envió del informe general de gestión del Comité de Convivencia Laboral vigencia 2024 al Alcalde Municipal.</i></u> Verificado el informe mencionado se observa la relación de quejas recibidas y tramitadas por el comité con la descripción del estado en que se encuentran, adicionalmente se describen las actividades realizadas en conjunto con el área de seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Sin embargo, no se observan <u><i>“...las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral...”</i></u> , por otra parte, no se pudo evidenciar <u><i>“...los informes requeridos por los organismos de control “</i></u> como indica el lineamiento.

9.Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las áreas de talento humano de las entidades públicas.	Mensual	El comité allega la siguiente respuesta: <u>“Se ha dado cumplimiento de acuerdo a lo dispuesto en la Circular N. 100-004 de 2024. (Información de reserva)”</u> Adicionalmente el funcionario Javier Mantilla - Presidente del Comité de Convivencia Laboral en aras de garantizar la reserva de la información manifiesta verbalmente lo siguiente: Se han realizado 5 reuniones, de las cuales en las actas del comité de convivencia laboral de fechas 15-05-2025 y 07-10-2025 se ha dejado constancia de las recomendaciones y solicitud de intervención por parte de las dependencias de Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo. La información allegada y suministrada no permite evidenciar el cumplimiento <u>“Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones...”</u> como indica el lineamiento.
10.Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública.	Trimestral	<u>El comité allega la siguiente respuesta: de la gestión del Comité ante el área SST estos al corte de 31/03/2025;30/06/2025 y 30/09/2025</u> Adicionalmente el funcionario Javier Mantilla - Presidente del Comité de Convivencia Laboral en aras de garantizar la reserva de la información manifiesta verbalmente lo siguiente: Se han realizado y remitido 3 informes trimestrales de la gestión del comité al área de seguridad y salud en el trabajo: ➤ 02-04-2025 ➤ 02-07-2025 ➤ 03-10-2025

Plan de acción para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral

Lineamientos Circular Conjunta No100-004-2024	Verificación OCIG
• Formular un procedimiento claro dirigido a prevenir y atender el acoso laboral, que incluya el compromiso por parte del empleador, y de las servidoras y los servidores públicos, de promover un ambiente de convivencia laboral.	<u>El comité allega la siguiente respuesta: se cuenta con el procedimiento P-SST-8700-170-005 PROCEDIMIENTO PARA TRÁMITE DE QUEJAS POR PRESUNTO ACOSO LABORAL ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL (CO.CO.LA)</u> Se verifica la existencia y actualización de noviembre de 2024 del procedimiento en la plataforma nube del Sistema de Gestión de Calidad SGC
• Elaborar códigos o manuales de convivencia, en los que se identifiquen los tipos de comportamiento aceptables en la entidad.	<u>El comité allega la siguiente respuesta: Se cuenta con el manual M-SST-8700-170-004 MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL. Nola: se anexan (22) folios</u> Se verifica la existencia y actualización de mayo de 2024 del manual mencionado, en la plataforma nube del Sistema de Gestión de Calidad SGC
• Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos al nivel directivo y a las servidoras y los servidores públicos, con el fin de rechazar estas prácticas y de respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.	<u>El comité allega la siguiente respuesta: El Comité de Convivencia Laboral, en trabajo conjunto con el Área de Seguridad y Salud en el Trabajo-SST se han adelantado durante la vigencia 2025 actividades tales como: pausas activas, piezas gráficas y retos deportivos enfocados en la prevención del riesgo psicosocial en los funcionarios de la administración municipal).</u> La información allegada y suministrada no permite evidenciar el desarrollo (lugar, fecha, # de participantes, etc) de las <u>“actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos al nivel directivo”,</u> como indica el lineamiento.

• Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y fortalecimiento de habilidades sociales y emocionales para la concertación y negociación, dirigidas tanto a los niveles directivos, mandos medios, así como a las servidoras y los servidores públicos que forman parte del Comité de Convivencia Laboral de la entidad pública, que les permita mediar en situaciones de acoso laboral.	<u>El comité allega la siguiente respuesta: El Comité de Convivencia Laboral, en trabajo conjunto con el Área de Seguridad y Salud en el Trabajo-SST han desarrollado actividades dirigidas a promover la sana resolución de conflictos, el dialogo, la comunicación asertiva, entre otras habilidades blandas, todo esto a través del abordaje in situ que realiza a el área SST a través de su grupo de profesionales</u> <u>Nota: la evidencia reposa en et área SST.</u> La información allegada y suministrada no permite evidenciar el desarrollo (lugar, fecha, # de participantes, etc) de las “...<u>actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y fortalecimiento de habilidades sociales y emocionales para la concertación y negociación, dirigidas tanto a los niveles directivos...</u>” como indica el lineamiento.
• Realizar seguimiento periódico a posibles situaciones de acoso laboral, garantizando la confidencialidad de la información.	El comité allega la siguiente respuesta: <u>Se ha dado cumplimiento de acuerdo a lo dispuesto en la Circular N. 100 004 de 2024.</u> (Información de reserva) La información allegada y suministrada no permite evidenciar el cumplimiento al seguimiento mencionado en el lineamiento.
• Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social, trabajo en equipo, comunicación armónica y promoción de relaciones sociales positivas, entre las servidoras y los servidores públicos de todos los niveles jerárquicos de la entidad pública.	El comité allega la siguiente respuesta: <u>en trabajo conjunto con el Área de Seguridad y Salud en el Trabajo-SST han desarrollado actividades dirigidas a promover la sana resolución de conflictos, el diálogo, la comunicación asertiva, entre otras habilidades blandas, todo esto a través del abordaje in situ que realiza el área SST a través de su grupo de profesionales.</u> Nota: la evidencia reposa en el área SST. La información allegada y suministrada no permite evidenciar el cumplimiento del lineamiento.
• Realizar acciones investigativas y de análisis de riesgo, en el caso que se pueda comprobar que otras servidoras y otros servidores públicos se están viendo afectados por situaciones de acoso laboral que ya se han reportado, y analizar posibles contextos de riesgo para las servidoras y los servidores públicos que puedan verse expuestos a las conductas de acoso.	El comité allega la siguiente respuesta: <u>Se ha dado cumplimiento de acuerdo a lo dispuesto en la Circular N. 100 004 de 2024.</u> Nota: en lo que respecta la vigencia 2025 no se ha requerido de la realización de acciones investigativas y/o de análisis de riesgo por presunto acoso laboral.

Lineamientos para los Representantes Legales de las entidades y organismos de estado

Lineamientos Circular Conjunta No100-004-2024	Verificación OCIG
1. En el marco de la planeación estratégica institucional prevista para la siguiente vigencia específicamente para el Plan Estratégico de Talento Humano garantizar que se incorporen los procedimientos, escenarios y actores necesarios para la atención, prevención, corrección y sanción de conductas de acoso laboral, así como asegurar que, los procedimientos establecidos en la materia, siempre se tenga en cuenta la perspectiva de género y la especial protección de los derechos de las mujeres en sus diversidades. De acuerdo con lo cual, se deberán adelantar los seguimientos para establecer el avance y cumplimiento en las normas señaladas en la presente Circular.	La entidad cuenta con un procedimiento institucionalizado en el sistema de gestión de calidad con el código: <u>P-SST-8700-170-005 PROCEDIMIENTO PARA TRÁMITE DE QUEJAS POR PRESUNTO ACOSO LABORAL ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL (CO.CO.LA).</u> Verificado el procedimiento en mención se observa el cumplimiento parcial de las especificaciones del lineamiento, adicionalmente se observan ítems (actividades) que no coincide con los términos para el desarrollo de las mismas con los exigidos en la circular No. 100-004-2024.
2. Difundir los lineamientos y directrices institucionales a su equipo directivo, para asegurar su correcta ejecución.	En información aportada por el área de Talento humano se observa que la entidad en el marco del comité de convivencia laboral y adicionalmente con el apoyo del área de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST difunde lineamientos y directrices mediante la ejecución de actividades de sensibilización sobre acoso laboral dirigidas a promover la sana resolución de conflictos, el dialogo, la comunicación asertiva, entre otras habilidades blandas. <u>Nota: la evidencia reposa en et área SST.</u> La información allegada y suministrada no permite evidenciar el cumplimiento del lineamiento.

3. Revisar y ajustar en lo que corresponda el plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de fortalecer el análisis de riesgos de factores psicosociales que facilite el seguimiento interno en las materias objeto de la presente Circular.	En información aportada por el área de Talento Humano se observa que desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST se realizan actividades tales como: pausas activas, piezas gráficas y retos deportivos enfocados en la prevención del riesgo psicosocial en los funcionarios de la administración municipal, con el fin de fortalecer el análisis de riesgos de factores psicosociales. La información allegada y suministrada no permite evidenciar el cumplimiento del lineamiento.
---	--

Lineamientos para los jefes de talento o quien haga sus veces de las entidades y organismos del estado

Lineamientos Circular Conjunta No100-004-2024	Verificación OCIG
1. Establecer un procedimiento claro dirigido a prevenir, atender y sancionar el acoso laboral, que incluya el compromiso por parte de la alta dirección, así como de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de promover un ambiente laboral seguro y libre de violencias y discriminaciones.	La Subsecretaria de Talento Humano allega la siguiente respuesta: <u>En cumplimiento del lineamiento emitido, la Alcaldía de Bucaramanga viene implementando el procedimiento para interponer queja de acoso laboral ante el comité de convivencia laboral CO.CO.LA, con código P-SST-8700-170-00, el cual busca garantizar un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y libre de todo tipo de violencias y discriminaciones.</u> Se verifica la existencia con las especificaciones del lineamiento y se observa actualización de noviembre de 2024 del procedimiento en la plataforma nube del Sistema de Gestión de Calidad SGC
2. Adelantar jornadas de capacitación de manera articulada con la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP dirigidas al nivel directivo y todas las servidoras y los servidores públicos de la entidad relacionadas con la prevención, atención y sanción del acoso laboral.	La Subsecretaria de Talento Humano allega la siguiente respuesta: <u>Desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), se han desarrollado jornadas de capacitación dirigidas los servidores públicos, con el objetivo de fortalecer las competencias institucionales para la prevención, detección, atención y sanción del acoso laboral.</u> <u>Estas jornadas han abordado temas claves como:</u> • <u>Definición y tipología del acoso laboral, conforme a la Ley 1010 de 2006.</u> • <u>Procedimiento institucional de atención a casos de acoso laboral.</u> • <u>Rol del Comité de Convivencia Laboral</u> • <u>Mecanismos de denuncia y protección de derechos.</u> • <u>Estrategias para la promoción de ambientes laborales saludables, libres de violencias y discriminaciones.</u> <u>Las capacitaciones se han realizado mediante sesiones presenciales y virtuales, con materiales de apoyo diseñados específicamente para promover la participación activa, la reflexión y el compromiso institucional frente a la construcción de entornos laborales seguros y respetuosos.</u> La información allegada y suministrada no permite evidenciar “...jornadas de capacitación de manera articulada con la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP...” como indica el lineamiento.
3. Hacer seguimiento con lo establecido en la Ley 1010 de 2006 y sus respectivas reglamentaciones, en lo relativo a la conformación del Comité de Convivencia Laboral y las funciones que deben desarrollar los integrantes de este.	La Subsecretaria de Talento Humano allega la siguiente respuesta: <u>El Comité de Convivencia Laboral de la Alcaldía de Bucaramanga para el periodo comprendido entre el 2023-2025 se conformó con los siguientes actos administrativos:</u> • <u>Resolución 0308 de 18/10/2023 “Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de los Servidores Públicos periodo 2023-2025 del municipio de Bucaramanga de la Administración Central Municipal”</u> • <u>Resolución 0165 de 18/03/2025 “Por el cual se modifica el artículo tercero de la resolución 0308 del 18 de octubre de 2023.</u>
4. Realizar campañas comunicacionales dirigidas a la prevención y atención de posibles casos de acoso laboral en la respectiva entidad.	La Subsecretaria de Talento Humano allega la siguiente respuesta: <u>Desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), se han desarrollado campañas comunicacionales orientadas a la prevención, atención y sanción del acoso laboral, dirigidas a los servidores públicos.</u> <u>Estas campañas han tenido como propósito sensibilizar al personal sobre la importancia de mantener entornos laborales respetuosos y libres de violencia, así como difundir las rutas institucionales de atención y el procedimiento establecido para la gestión de casos de acoso laboral.</u> La información allegada y suministrada no permite evidenciar el cumplimiento del lineamiento.

5. Tomar acciones para promover la transformación cultural al interior de entidad, a partir de procesos de formación y pedagogía que permitan establecer relaciones y ambientes laborales libres de violencias y discriminaciones.	<u>La Subsecretaria de Talento Humano allega la siguiente respuesta:</u> <u>El municipio de Bucaramanga ha venido desarrollando acciones pedagógicas orientadas al fortalecimiento de una cultura organizacional basada en el respeto, la empatía y la convivencia pacífica. Estas acciones se han implementado a través de espacios formativos y estrategias de sensibilización en temas como gestión emocional, resolución de conflictos y comunicación asertiva.</u> <u>Adicionalmente, se ha promovido la realización de grupos focales, como una estrategia efectiva para la mitigación del riesgo psicosocial, basados en los resultados de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial.</u> <u>Así mismo, la entidad cuenta con la Política de Prevención del Acoso Laboral y Acoso Sexual, identificada con el código PO-SST-8100-170-003, la cual fue actualizada y socializada de manera presencial en cada área, y posteriormente remitida de forma masiva a través del correo electrónico institucional, garantizando su difusión y apropiación por parte de todos los servidores públicos.</u>
6. Tener en cuenta los resultados obtenidos en el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) respecto a las preguntas relacionadas con el cumplimiento de la Ley 1010 de 2006 y los comités de convivencia laboral asociadas a las políticas de gestión estratégica del talento humano e integridad, y poder contar con un diagnóstico de la situación actual de la entidad en estos aspectos.	La Subsecretaria de Talento Humano allega la siguiente respuesta: <u>En relación con el numeral 6, referido a tener en cuenta los resultados del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) sobre la Ley 1010 de 2006 y los Comités de Convivencia Laboral, la Subsecretaria de Talento Humano informa que la información correspondiente se encuentra consolidada en la matriz denominada “MATRIZ SEG INTEGRAL FRUAG 20205 POL INTEGRIDAD”</u> <u>Dicha matriz permite contar con un diagnostico actualizado sobre la situación de la entidad frente al cumplimiento de la Ley 1010 de 2006 y la gestión del Comité de Convivencia Laboral, evidenciando un avance favorable en la implementación de las políticas relacionadas con integridad y gestión estratégica del talento humano</u>

6. CONCLUSIÓN

Realizado el seguimiento al cumplimiento de los lineamientos contenidos en la Circular Conjunta No. 100-004 de 2024 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y el Ministerio de Trabajo, así como la Circular No. 006 de 2025 de la Procuraduría General de la Nación, relacionados con la prevención, atención y sanción del acoso laboral en la Alcaldía de Bucaramanga, se concluye que, si bien la entidad mantiene formalmente constituido e implementado el Comité de Convivencia Laboral para el período 2023-2025 (Resoluciones 0308 de 2023 y 0165 de 2025), y existen evidencias de actividades generales de sensibilización y acciones preventivas desarrolladas de manera conjunta con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo – SST, no se allegaron soportes documentales suficientes que permitan verificar objetivamente el cumplimiento de varios lineamientos establecidos en la Circular Conjunta 100-004-2024.

Particularmente no se aportaron actas, registros o documentos que permitan comprobar los plazos de atención de las quejas, la trazabilidad de las actuaciones, el seguimiento a las recomendaciones formuladas ni el acceso a los informes trimestrales del Comité, lo cual limita el alcance de la evaluación a la información verbal y general allegada por los responsables.

Esta situación no permite evidenciar con certeza el cumplimiento efectivo, oportuno y trazable de las fases previstas en la normativa (Circular 100-004-2024, Resolución 3641-2025, Ley 1010-2006) y genera riesgos en materia de control interno y de rendición de cuentas, conforme a los principios de eficacia, transparencia y responsabilidad establecidos en el artículo 209 de la Constitución Política y en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG (Decreto 1499 de 2017).

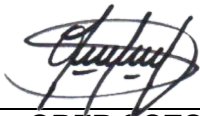
En consecuencia, aunque se observa un compromiso institucional por mantener activo el Comité y cumplir formalmente con las disposiciones normativas, el nivel de evidencia documental recibido resulta insuficiente para determinar la eficacia real de las medidas implementadas, por lo cual se recomienda fortalecer los mecanismos de soporte, trazabilidad y control de gestión en la materia.

7. RECOMENDACIONES

- Garantizar el acceso controlado a la información reservada, conforme al principio de transparencia consagrado en el artículo 209 de la Constitución Política y la Ley 1712 de 2014, permitiendo la verificación por parte de Control Interno sin vulnerar la confidencialidad de las actuaciones del Comité de Convivencia Laboral.
- Entregar soportes verificables que evidencien el cumplimiento de los tiempos establecidos en la Circular Conjunta 100-004-2024, tales como actas de reuniones, informes trimestrales, constancias de remisión a entes de control y planes de mejora cuando aplique.
- Revisar y actualizar el procedimiento institucional (P-SST_8700-170-005) para incorporar la perspectiva de género y la especial prestación de los derechos de las mujeres, tal como lo ordena la Ley 2466 de 2025 y la Circular 006 de la Procuraduría General de la Nación.
- Actualizar anualmente la Política de Prevención del Acoso Laboral y el Manual de Convivencia Laboral, asegurando la inclusión de los nuevos enfoques de género y derechos laborales previstos en La Ley 2466 de 2025 sobre trabajo decente y eliminación de la violencia en el entorno laboral.
- Fortalecer la articulación entre el Comité de Convivencia Laboral, la Subsecretaría de Talento Humano y el área de SST, estableciendo un sistema de control que permita medir el impacto de las acciones preventivas y formativas mediante indicadores cuantificables (número de capacitaciones, participación por nivel jerárquico, frecuencia, resultados).
- Reestructurar el plan de capacitaciones y campañas comunicacionales, diferenciando las acciones de sensibilización general (riesgo psicosocial) de aquellas específicamente dirigidas a la prevención del acoso laboral y la promoción de la convivencia laboral, conforme a la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo.
- Consolidar un registro de seguimiento de recomendaciones y resultados del Comité, articulado al componente de Integridad y Talento Humano del MIPG, con el fin de fortalecer la evaluación continua de las medidas adoptadas y el cumplimiento de los lineamientos del DAFP.
- Fomentar actividades que fortalezcan el clima organizacional y la cultura del respeto, el trabajo en equipo y la comunicación asertiva.

8. FIRMAS

Firma	Firma
	
Nombre: CLAUDIA ORELLANA HERNÁNDEZ	Nombre: ANDREA CAROLINA MALDONADO CAMARGO
Cargo: <i>Jefe Oficina Control Interno</i>	Cargo: <i>Profesional CPS OCIG</i>

Firma	
	
Nombre: OBER SOTO SOLANO	
Cargo: <i>Profesional CPS-OCIG</i>	