Fecha: 29 de Octubre 2026	Ciudad: Bucaramanga
Profesional(es) asignado(s): Ariel Fernando Jaimes Vanegas	Proceso: NA Procedimiento: NA Programa: NA
Clase de Informe: Seguimiento: X Evaluación:	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

1. OBJETIVO GENERAL

Evaluar la aplicación de las directrices establecidas 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.

2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Analizar la 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 2026.

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 Esta ley 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 2209 de 2022: Modificó el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006.
- 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 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.
- 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 y en cumplimiento del Plan de Acción y Auditoria aprobado por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno para la vigencia 2026, la Oficina de Control Interno de Gestión - OCIG con el propósito de adelantar el presente seguimiento, solicitó la siguiente información:

1 Mediante oficio 2-OCIG-202610-00091949 de 07/10/2026, solicito a la Subsecretaria de Talento Humano:

- Actos administrativos de conformación y modificaciones del Comité de Convivencia Laboral.
- Soportes que evidencien el cumplimiento de "Lineamientos para los jefes de talento o quien haga sus veces de las entidades y organismos del estado", establecido en Circular Conjunta No. 100-004 de 2024, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio del Trabajo.

2 Mediante oficio 2-OCIG-202610-00091944 de 07/10/2026, solicito al despacho del Alcalde:

- Soportes que evidencien el cumplimiento de "Lineamientos para los/las Representantes Legales de las entidades y organismos de estado", establecido en Circular Conjunta No. 100-004 de 2024, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio del Trabajo.

3 Mediante oficio 2-OCIG-202610-00091950 de 07/10/2026, solicito al Comité del Convivencia Laboral de la Alcaldía:

- Reglamento de Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral del periodo 2025- 2027.
- Actas de implementación del Comité de Convivencia Laboral del periodo 2025 - 2027.
- Información al cumplimiento de las funciones establecidas en la Resolución No 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo.

VERIFICACION DE LA INFORMACIÓN

Actos administrativos de conformación y modificaciones del Comité de Convivencia Laboral.

Se evidencia conformación del Comité mediante Resolución 0405 del 09 de Octubre de 2025 "por la cual se conforma el comité de convivencia laboral de la Alcaldía de Bucaramanga para el periodo 2025- 2027".

Nota: No se aportaron soportes en donde se evidenciará que se hayan realizado modificaciones a la Resolución 0405 de 2025.

Reglamento de Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral del periodo 2025-2027.

Esta información no fue suministrada por el Comité de Convivencia Laboral, es importante mencionar que en la Resolución No 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo en su **Artículo 4.** Reglamento de funcionamiento, establece lo siguiente: "El Comité de Convivencia Laboral, una vez conformado, debe elaborar su propio reglamento el cual establecerá las condiciones de su funcionamiento."

Por lo tanto, los soportes suministrados no permiten evidenciar el cumplimiento.

Reuniones o sesiones del Comité de Convivencia Laboral.

Se evidencia que en la Resolución 0405 del 09 de Octubre de 2025 "por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Alcaldía de Bucaramanga para el periodo 2025-2027", en su artículo Octavo establece que: "el Comité se reunirá ordinariamente de forma mensual para el desarrollo de las actividades administrativas y extraordinariamente se reunirá cada vez que reciba queja de acoso laboral..."

Además, teniendo en cuenta los soportes de los Informes Trimestrales, suministrados por el Comité de Convivencia Laboral de la Alcaldía se han realizado las siguientes sesiones:

I TRIMESTRE: 6 reuniones o sesiones
II TRIMESTRE: 7 reuniones o sesiones
III TRIMESTRE: 6 reuniones o sesiones

Proceso preventivo.

Funciones	Tiempos	Verificación OCIG
1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.	Cinco (5) días calendario	El Comité aporta Tres (3) Informes Trimestrales y Uno (1) de casos con corte a septiembre de 2026, en donde se observa que ha recibido y dado trámite oportunamente a las quejas presentadas por presunto acoso laboral.
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 o empresa privada.	Cinco (5) días calendario. El Comité para ampliar el termino por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.	El Comité aporta Tres (3) Informes Trimestrales y Uno (1) de casos con corte a septiembre de 2026, en donde se observa que ha realizado el análisis y abordaje de los casos. Nota: Los soportes suministrados no permiten evidenciar claramente el cumplimiento de los tiempos.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja.	Cinco (5) días calendario	El Comité aporta Tres (3) Informes Trimestrales y Uno (1) Informe de casos con corte a septiembre de 2026, en donde se observa que se han presentado espacios para escuchar de manera individual a las partes involucradas. Nota: Los soportes suministrados no permiten evidenciar claramente el cumplimiento de los tiempos.
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; y formular un plan de mejora concertando entre las partes,	Entre cinco (5) días calendario, después de escuchar a las partes de manera individual. El Comité podrá ampliar el termino por diez (10) días calendario, previa justificación escrita. En todo caso el termino	El Comité aporta Tres (3) Informes Trimestrales y Uno (1) Informe de casos con corte a septiembre de 2026, en donde se observa que se han adelantado reuniones para crear un espacio de dialogo entre las personas involucradas.

para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.	máximo no pobra(sic) superar los 15 días calendario.	Nota: Los soportes suministrados no permiten evidenciar claramente el cumplimiento de los tiempos.
5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.	Mensual.	El Comité aporta Tres (3) Informes Trimestrales y Uno (1) Informe de casos con corte a septiembre de 2026 Nota: Los soportes suministrados no permiten evidenciar el cumplimiento.
6. 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, tratándose del sector público. En el sector privado el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la trabajadora o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demanda ante el juez competente.	La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.	El Comité aporta Tres (3) Informes Trimestrales y Uno (1) Informe de casos con corte a septiembre de 2026, en donde se observa que ha recibido y dado trámite a las quejas presentadas por presunto acoso laboral. En el Informe de Casos con corte a Septiembre 2026, se tienen dos (2) casos en proceso, los cuales informan que están pendiente de enviar a la Procuraduría. Los códigos y las fechas de los casos son los siguientes: CASO 006-2026 de fecha 25/06/2026 CASO 007-2026 de fecha 23/07/2026 Nota: Los soportes suministrados no permiten evidenciar el cumplimiento.
7. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador.	Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario	El Comité aporta Informe de Gestión de fecha 30/01/2026 enviado a la alta dirección (Alcalde Municipal), correspondiente a la vigencia 2025. Al revisar el único soporte presentado a la Alta Dirección, se observa que no presentaron las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, por lo tanto, los soportes suministrados no permiten evidenciar el cumplimiento.
8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas e instituciones públicas y privadas.	Mensual	El Comité aporta Tres (3) Informes Trimestrales de la vigencia 2026, que tienen como destinatario el Área de SST de la Alcaldía. Al revisar los Informes Trimestrales, se evidencia que no tiene registrada información correspondiente al seguimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo. Por otra parte, el Área de SST de la Alcaldía, informa que el Comité remite mensualmente un informe de gestión, en el cual se registran las actividades desarrolladas y las actuaciones adelantadas en cumplimiento de sus responsabilidades en materia de prevención y atención de situaciones que puedan afectar la convivencia laboral. Además, que estos informes permiten realizar seguimiento periódico a la gestión del Comité, verificar las acciones preventivas implementadas e identificar

		oportunidades de mejora orientadas al fortalecimiento de la convivencia laboral en la entidad. Nota: Los soportes suministrados no permiten evidenciar el cumplimiento.
9. Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.	Trimestral/Anual	El Comité aporta Tres (3) Informes Trimestrales de la vigencia 2026 y un (1) Informe General de la vigencia 2025 Se puede evidenciar lo siguiente de los Informes Trimestrales: • Tienen relacionado información de las quejas y seguimiento a los casos. • Fueron presentados al Área de SST de la Alcaldía. • No se registraron recomendaciones. • No fueron presentados a la alta dirección. Se puede evidenciar lo siguiente del Informe General de la vigencia 2025: • Corresponde a un Informe Anual (Enero – Diciembre 2025). • Tiene relacionado información de las quejas y seguimiento a los casos. • No se registraron recomendaciones.
10. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.	Anual	El Comité aporta un (1) Informe General de la vigencia 2025. Se puede evidenciar lo siguiente: • Corresponde a un Informe Anual (Enero – Diciembre 2025). • Tiene relacionado información de las quejas y seguimiento a los casos. • No se registraron recomendaciones • No se registró información requerida por los organismos de control.

Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

1 Medidas preventivas:

Actividades - Medidas Preventivas -	Verificación OCIG
Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador, de promover un ambiente de convivencia laboral.	El Subsecretario de Talento Humano envía la siguiente respuesta: La Alcaldía de Bucaramanga cuenta con la Política de Prevención del Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral, identificada con el código PO-SST-8700-170-003, como instrumento institucional orientado a promover un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de conductas de acoso laboral y sexual. Esta política fue actualizada y publicada en la intranet institucional. Asimismo, se realizó su divulgación mediante socializaciones área por área él 9 de abril de 2026. publicación en las carteleras institucionales y envío de correo electrónico masivo, con el propósito de garantizar su conocimiento y apropiación por parte de los empleados públicos, trabajadores oficiales y demás personal vinculado a la entidad. **Verificación OCIG** Teniendo en cuenta los soportes suministrados, se evidencia que existe una Política de Prevención del Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral, identificada con el código PO-SST-8700-170-003, la cual tiene su última actualización de fecha 24/02/2026 y está publicada en la plataforma de la NUBE.

Elaborar manuales de convivencia, en los que se identifiquen las conductas no aceptables en la entidad o empresa.	El Subsecretario de Talento Humano envía la siguiente respuesta: En cumplimiento de este lineamiento, la Alcaldía de Bucaramanga cuenta con el Manual de Convivencia Laboral, identificado con el código M-SST-8700-170-004, el cual se encuentra actualizado y publicado para consulta de los empleados de la entidad. Este documento establece lineamientos orientados a promover relaciones interpersonales basadas en el respeto, la tolerancia, la comunicación asertiva y la sana convivencia, así como a identificar conductas inadecuadas que puedan afectar el ambiente laboral y las relaciones entre compañeros de trabajo. **Verificación OCIG** Teniendo en cuenta los soportes suministrados, se evidencia que existe un Manual de Convivencia, identificado con el código M-SST-8700-170-004, el cual tiene su última actualización de fecha 12/03/2026, versión 2.0 y está publicado en la plataforma de la NUBE.
Realizar acciones de prevención, visibilizando el acoso laboral desde una perspectiva de género, incluyendo las violencias contra las mujeres, las causas que las originan; estereotipos, prejuicios de género.	El Subsecretario de Talento Humano envía la siguiente respuesta: La Alcaldía de Bucaramanga, a través de la Secretaría Administrativa y la Subsecretaría Administrativa de Talento Humano, promueve acciones de prevención, sensibilización y divulgación orientadas a identificar, prevenir y abordar las diferentes formas de violencia contra las mujeres, las violencias basadas en género y las conductas de discriminación en el ámbito laboral. Para ello, la entidad cuenta con el Protocolo para la prevención, atención, abordaje y seguimiento de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad en el ámbito laboral, como instrumento institucional para orientar las actuaciones frente a estas situaciones. De igual manera, mediante la divulgación de políticas institucionales, campañas de sensibilización y actividades pedagógicas dirigidas a los empleados públicos, trabajadores oficiales y demás personal vinculado, se busca promover el reconocimiento de las distintas manifestaciones de violencia y acoso, cuestionar los estereotipos y prejuicios de género, fomentar relaciones laborales basadas en la igualdad y el respeto, y fortalecer una cultura organizacional libre de violencia y discriminación. **Verificación OCIG** Teniendo en cuenta los soportes suministrados, se evidencia que se realizó una campaña psicosocial "Equidad y Género", realizada en el mes de Julio 2026. Los soportes suministrados no permiten evidenciar el total de las acciones de prevención, sensibilización, divulgación y actividades pedagógicas orientadas a identificar, prevenir y abordar las diferentes formas de violencia contra las mujeres, las violencias basadas en género y las conductas de discriminación en el ámbito laboral.
Realizar acciones de capacitación sobre no discriminación por temas de credo, origen, raza, etc.	El Subsecretario de Talento Humano envía la siguiente respuesta: El 16 de julio de 2026, se realizó campaña de equidad de género enfocada para fomentar una reflexión como individual y colectiva, fortaleciendo la importancia del respeto, la inclusión y la igualdad de oportunidades en el contexto laboral. El 1 de octubre de 2026, se realizó una campaña en el marco de la intervención del riesgo psicosocial, enfocada en la promoción de la inclusión, la prevención de las violencias y la discriminación en el entorno laboral, esta actividad tuvo como propósito sensibilizar a los empleados sobre la importancia de fomentar relaciones interpersonales basadas en el respeto, la empatía, la igualdad y la aceptación de las diferencias, contribuyendo a la construcción de una cultura organizacional inclusiva y a la consolidación de ambientes de trabajo seguros, respetuosos y libres de cualquier forma de violencia o discriminación. También informan lo siguiente: Como soporte de las acciones adelantadas, el área de Seguridad y Salud en el Trabajo cuenta con las piezas comunicacionales, los registros y las evidencias documentales correspondientes a la campaña, que permiten respaldar las actividades de sensibilización y promoción realizadas **Verificación OCIG** Los soportes suministrados no permiten evidenciar el cumplimiento de la actividad.

Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo; teniendo en cuenta los enfoques de género, diferencial e interseccional para el reconocimiento y respeto de los derechos laborales.	El Subsecretario de Talento Humano envía la siguiente respuesta: Desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la Alcaldía de Bucaramanga se han desarrollado actividades de capacitación y sensibilización sobre la prevención del acoso laboral, así como campañas de divulgación orientadas a promover el reconocimiento, la prevención y el rechazo de estas conductas en el entorno laboral. De igual manera, se ha divulgado la ruta institucional para la atención de presuntos casos de acoso laboral mediante su publicación en las carteleras institucionales, con el propósito de facilitar el conocimiento de los mecanismos establecidos por la entidad para orientar y atender estas situaciones. **Verificación OCIG** Los soportes suministrados no permiten evidenciar el cumplimiento de la actividad.
Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y desarrollo de habilidades sociales para la concertación, negociación y competencias blandas dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a las y los trabajadores que forman parte del comité de convivencia laboral, para llegar a una solución efectiva de las controversias.	El Subsecretario de Talento Humano envía la siguiente respuesta: En cumplimiento de este lineamiento, desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la Alcaldía de Bucaramanga se realizó una capacitación en modalidad virtual el 25 de septiembre de 2026, dirigida a fortalecer las competencias de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral en materia de resolución de conflictos, comunicación asertiva, desarrollo de habilidades sociales, concertación, negociación y competencias blandas. La actividad fue desarrollada por la profesional especializada Natalia Pérez, con el propósito de brindar herramientas para la gestión adecuada de las controversias, promover el diálogo constructivo y fortalecer las habilidades necesarias para la prevención y el manejo de situaciones que puedan afectar la convivencia laboral. Esta capacitación contribuye al fortalecimiento de las funciones preventivas y conciliatorias del Comité de Convivencia Laboral, favoreciendo la búsqueda de alternativas de solución mediante el respeto mutuo, la escucha activa y la comunicación efectiva. **Verificación OCIG** Los soportes suministrados no permiten evidenciar el cumplimiento de la actividad.
Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral, garantizando la confidencialidad de la información.	El Subsecretario de Talento Humano envía la siguiente respuesta: La Alcaldía de Bucaramanga cuenta con el Comité de Convivencia Laboral, conformado mediante la Resolución No. 0405 del 9 de octubre de 2025, "Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Alcaldía de Bucaramanga para el período 2025-2027". En el marco de sus funciones, el Comité de Convivencia Laboral remite mensualmente al área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) un informe de gestión, en el cual se registran las actividades desarrolladas y las actuaciones adelantadas en cumplimiento de sus responsabilidades en materia de prevención y atención de situaciones que puedan afectar la convivencia laboral. Estos informes permiten realizar seguimiento periódico a la gestión del Comité, verificar las acciones preventivas implementadas e identificar oportunidades de mejora orientadas al fortalecimiento de la convivencia laboral en la entidad. Asimismo, se garantiza el manejo confidencial de la información relacionada con las quejas y los casos conocidos por el Comité, de conformidad con los principios de confidencialidad, imparcialidad y respeto por la intimidad de las personas involucradas. **Verificación OCIG** Los soportes suministrados no permiten evidenciar el cumplimiento de la actividad.
Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social, trabajo en equipo, comunicación armónica y promoción de relaciones sociales positivas, entre las y los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.	El Subsecretario de Talento Humano envía la siguiente respuesta: Dentro del marco de la gestión del riesgo psicosocial implementando el programa se realizan mensualmente capacitación enfocadas a estos temas de acuerdo a las necesidades que la secretaria, nos soliciten. **Verificación OCIG** Los soportes suministrados no permiten evidenciar el cumplimiento de la actividad.

Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.	El Subsecretario de Talento Humano envía la siguiente respuesta: La Alcaldía de Bucaramanga cuenta con el Comité de Convivencia Laboral, conformado mediante la Resolución No. 0405 del 9 de octubre de 2025, "Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Alcaldía de Bucaramanga para el período 2025-2027". **Verificación OCIG** Teniendo en cuenta los soportes suministrados, se evidencia que fue conformado el Comité de Convivencia Laboral para el periodo 2025-2027, mediante Resolución No 0405 de 2025. Los soportes suministrados no permiten evidenciar el cumplimiento de: "establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral."
Establecer el procedimiento para formular la queja, señalando las formas a través de las cuales se pueden denunciar los hechos constitutivos de presunto acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por las y los trabajadores.	El Subsecretario de Talento Humano envía la siguiente respuesta: Se cuenta con el Procedimiento para trámite de quejas por presunto acoso laboral ante el Comité de Convivencia Laboral (CO.CO.LA.)", identificado con el código P-SST-8700-170-005, mediante el cual se establecen las directrices para la recepción, trámite y seguimiento de las quejas relacionadas con presuntas situaciones de acoso laboral, en el marco de las competencias del Comité de Convivencia Laboral. **Verificación OCIG** Teniendo en cuenta los soportes suministrados, se evidencia que existe un Procedimiento para trámite de quejas por presunto acoso laboral ante el Comité de Convivencia Laboral (CO.CO.LA.) identificado con el código P-SST-8700-170-005, el cual tiene su última actualización de fecha 14/10/2026 y está publicado en la plataforma de la NUBE.
Capacitar en forma conjunta con la ARL a la brigada de emergencias, al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, a los líderes del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y al comité de convivencia laboral para brindar primeros auxilios psicológicos a las y los trabajadores en casos de crisis.	El Subsecretario de Talento Humano envía la siguiente respuesta: En articulación con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) Positiva, desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la Alcaldía de Bucaramanga se viene desarrollando, desde el mes de septiembre de 2026, la estrategia de formación denominada "Brigadistas Emocionales", orientada al fortalecimiento de las competencias para el acompañamiento y apoyo emocional en el entorno laboral. **Verificación OCIG** Teniendo en cuenta los soportes suministrados, se evidencia capacitación en el mes de Septiembre a los participantes de la estrategia "Brigadistas Emocionales", en primeros auxilios Psicológicos. Los soportes suministrados no permiten evidenciar el cumplimiento de la actividad.

2 Medidas correctivas:

Actividades - Medidas Correctivas -	Verificación OCIG
Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales relacionados con violencia en el trabajo, fomentando una cultura de convivencia laboral.	El Subsecretario de Talento Humano envía la siguiente respuesta: En cumplimiento de este lineamiento, desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la Alcaldía de Bucaramanga se adelantan acciones de promocion, prevención e intervención orientadas a la identificación y control de los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud mental, el bienestar y la convivencia de los empleados públicos y trabajadores oficiales. En este marco, la entidad desarrolla actividades de sensibilización y capacitación sobre prevención del acoso laboral, acoso sexual y otras formas de violencia y discriminación en el entorno laboral. Asimismo, se implementan estrategias de promoción de la salud mental, fortalecimiento de las relaciones interpersonales y desarrollo de habilidades para la comunicación asertiva y la resolución de conflictos. De igual manera, se cuenta con la Política de Prevención del Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral, código PO-SST-8700-170-003, y con el procedimiento para el trámite de quejas por presunto acoso laboral ante el Comité de Convivencia Laboral, código P-SST-8700-170-005, instrumentos que orientan las acciones institucionales de prevención y atención de estas situaciones.

	Verificación OCIG Teniendo en cuenta los soportes suministrados, se evidencia que se realizó una campaña psicosocial "Equidad y Género", realizada en el mes de Julio 2026. Los soportes suministrados no permiten evidenciar el cumplimiento de la actividad.
Promover la participación de todas y. todos los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.	El Subsecretario de Talento Humano envía la siguiente respuesta: Desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la Alcaldía de Bucaramanga se promueve la participación de los empleados públicos y trabajadores oficiales en las actividades de prevención, sensibilización y promoción de la sana convivencia laboral, con el propósito de identificar situaciones que puedan generar conflictos, violencia o afectaciones al bienestar físico y mental en el entorno de trabajo. Para ello, se desarrollan campañas de sensibilización, jornadas de capacitación y espacios de orientación relacionados con la prevención del acoso laboral y sexual, la comunicación asertiva, la resolución de conflictos y la promoción de relaciones laborales basadas en el respeto y la igualdad. Asimismo, se cuenta con la participación del Comité de Convivencia Laboral como instancia preventiva y conciliatoria, que contribuye a identificar situaciones que puedan afectar la convivencia y a promover alternativas de mejora, dentro del ámbito de sus competencias. **Verificación OCIG** Los soportes suministrados no permiten evidenciar el cumplimiento de la actividad.
Facilitar el traslado de las y los trabajadores a otra dependencia de la entidad, cuando el médico laboral de la EPS, el médico tratante o el Comité de Convivencia. lo recomienden; garantizando adecuadas condiciones de trabajo y procurando un clima laboral positivo.	El Subsecretario de Talento Humano envía la siguiente respuesta: La Alcaldía de Bucaramanga cuenta con el Procedimiento para la Gestión de las Recomendaciones y Restricciones Médico-Laborales, identificado con el código P-SST-8700-170-013, el cual se encuentra actualizado y publicado en la intranet institucional. Este procedimiento establece los lineamientos para la gestión y el seguimiento de las recomendaciones y restricciones médico-laborales, con el propósito de promover condiciones de trabajo adecuadas, proteger la salud de los empleados y facilitar, cuando corresponda y de acuerdo con las competencias de las dependencias responsables, la adopción de medidas como la reubicación o el traslado laboral, en atención a las recomendaciones médicas y a las necesidades identificadas, contribuyendo al bienestar integral y a un clima laboral positivo. **Verificación OCIG** Teniendo en cuenta los soportes suministrados, se evidencia que existe un Procedimiento para la Gestión de las Recomendaciones y Restricciones Médico-Laborales, identificado con el código P-SST-8700-170-013, el cual su última actualización tiene fecha de 28/05/2026 y está publicado en la plataforma de la NUBE.
Disponer de un espacio de atención presencial o no presencial (teléfono, whatsapp, redes sociales, otros) de ayuda, intervención y/o soporte en crisis, que brinde primeros auxilios psicológicos, a las y los trabajadores que hayan presentado quejas de acoso laboral.	El Subsecretario de Talento Humano envía la siguiente respuesta: Desde el área de seguridad y salud en el trabajo contamos con un PROTOCOLO La Alcaldía de Bucaramanga, a través del área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), cuenta con el Protocolo para la Aplicación de Primeros Auxilios Psicológicos (PAP)con código PT-SST-8700-170-005 instrumento que establece orientaciones para brindar apoyo inicial a las personas que atraviesan situaciones de crisis emocional y requieren acompañamiento. Asimismo, la entidad desarrolla la estrategia "jueves Conecta Contigo", un espacio de orientación y acompañamiento que busca brindar apoyo emocional inicial, favorecer la escucha activa e identificar necesidades de atención, facilitando la orientación hacia las rutas de apoyo correspondientes, según cada situación. **Verificación OCIG** Los soportes suministrados no permiten evidenciar el cumplimiento de la actividad.
Socializar las rutas de atención para la gestión de las necesidades en salud mental con el fin de que las y los trabajadores que requieran atención	El Subsecretario de Talento Humano envía la siguiente respuesta: Desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la Alcaldía de Bucaramanga, se promueve la divulgación de las rutas de atención en salud mental, con el propósito de orientar a los

psicológica y psiquiátrica puedan tener acceso a estos servicios, promoviendo su salud y bienestar.	empleados públicos y trabajadores oficiales que requieran atención psicológica o psiquiátrica, facilitando el acceso oportuno a los servicios de salud correspondientes. Como parte de estas acciones, la entidad cuenta con el Protocolo para la Aplicación de Primeros Auxilios Psicológicos (PAP), instrumento que establece orientaciones para brindar apoyo emocional inicial ante situaciones de crisis y facilitar la identificación de necesidades de atención, así como la remisión a las rutas de atención pertinentes, según cada caso. Estas acciones buscan fomentar la búsqueda oportuna de ayuda profesional, promover el cuidado de la salud mental y contribuir al bienestar integral de los trabajadores y al fortalecimiento de entornos laborales saludables. **Verificación OCIG** Los soportes suministrados no permiten evidenciar el cumplimiento de la actividad.
Atender las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral que formule el Comité de Convivencia Laboral.	El Subsecretario de Talento Humano envía la siguiente respuesta: Desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la Alcaldía de Bucaramanga, se brinda atención y seguimiento a las recomendaciones formuladas por el Comité de Convivencia Laboral, orientadas a la implementación y el fortalecimiento de medidas preventivas y correctivas frente a situaciones que puedan afectar la convivencia laboral. Para ello, se revisan y gestionan las recomendaciones contenidas en los informes de gestión remitidos por el Comité de Convivencia Laboral, con el propósito de contribuir a la prevención del acoso laboral, promover relaciones laborales basadas en el respeto y fortalecer ambientes de trabajo seguros, saludables y libres de violencia. **Verificación OCIG** Los soportes suministrados no permiten evidenciar el cumplimiento de la actividad.

Lineamientos para los Representantes Legales de las Entidades y Organismos de Estado.

Lineamientos	Verificación OCIG
En el marco de la planeación estratégica institucional 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 Circular Conjunta No 100-004 de 2024.	En información aportada por la Subsecretaria de Talento Humano, la entidad tiene establecido el procedimiento para el trámite de quejas por presunto acoso laboral ante el Comité de Convivencia Laboral identificado con el código P-SST-8700-170-005 y la Política de Prevención de Acoso Laboral y Sexual identificada con código PO-SST-8700-170-003 **Verificación OCIG** Teniendo en cuenta la información suministrada, no es posible evidenciar el cumplimiento del lineamiento establecido.
Difundir los lineamientos y directrices institucionales a su equipo directivo, para asegurar su correcta ejecución.	En información aportada por la Subsecretaria de Talento Humano, la entidad a través del área de la Seguridad y Salud en el Trabajo, desarrolla actividades de capacitación, campañas de comunicación, sensibilización y prevención dirigidas a las diferentes áreas de la entidad, con el propósito de promover el respeto, la sana convivencia, las relaciones interpersonales adecuadas y la prevención de posibles situaciones de acoso laboral y además se ha divulgado la ruta institucional para la atención de presuntos casos de acoso laboral mediante su publicación en las carteleras institucionales Nota: La evidencia está disponible en el Área de SST. **Verificación OCIG** Teniendo en cuenta la información suministrada, no es posible evidenciar el cumplimiento del lineamiento establecido.

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 la Subsecretaria de Talento Humano, la entidad a través del área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la Alcaldía de Bucaramanga se adelantan acciones de promoción, prevención e intervención orientadas a la identificación y control de los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud mental, el bienestar y la convivencia de los empleados públicos y trabajadores oficiales. En este marco, la entidad desarrolla actividades de sensibilización y capacitación sobre prevención del acoso laboral, acoso sexual y otras formas de violencia y discriminación en el entorno laboral. Asimismo, se implementan estrategias de promoción de la salud mental, fortalecimiento de las relaciones interpersonales y desarrollo de habilidades para la comunicación asertiva y la resolución de conflictos. **Verificación OCIG** Teniendo en cuenta la información suministrada, no es posible evidenciar el cumplimiento del lineamiento establecido.

Lineamientos para las/los Jefes de Talento Humano o quienes hagan sus veces de las entidades y organismos del estado.

Lineamientos	Verificación OCIG
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.	El Subsecretario de Talento Humano envía la siguiente respuesta: En atención a este lineamiento, la Alcaldía de Bucaramanga cuenta con el procedimiento denominado "Procedimiento para trámite de quejas por presunto acoso laboral ante el Comité de Convivencia Laboral (CO.CO.LA.)", identificado con el código P-SST-8700-170-005, mediante el cual se establecen las directrices para la recepción, trámite y seguimiento de las quejas relacionadas con presuntas situaciones de acoso laboral, en el marco de las competencias del Comité de Convivencia Laboral. **Verificación OCIG** Los soportes suministrados no permiten evidenciar el cumplimiento del lineamiento.
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.	El Subsecretario de Talento Humano envía la siguiente respuesta: En atención a este lineamiento, la Alcaldía de Bucaramanga ha desarrollado jornadas de capacitación y sensibilización orientadas a la prevención y atención del acoso laboral, con el acompañamiento de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) Positiva y de los profesionales especializados del área de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estas actividades se han realizado mediante intervenciones dirigidas a las diferentes áreas de la entidad, con el propósito de fortalecer los conocimientos sobre la prevención del acoso laboral, fomentar relaciones interpersonales basadas en el respeto y la sana convivencia, y promover ambientes de trabajo seguros, saludables y libres de violencia y discriminación. Como soporte de las actividades desarrolladas, el área de Seguridad y Salud en el Trabajo cuenta con los registros y las evidencias documentales correspondientes, los cuales permiten respaldar las acciones de capacitación y sensibilización adelantadas en la entidad. **Verificación OCIG** Los soportes suministrados no permiten evidenciar el cumplimiento del lineamiento.
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.	El Subsecretario de Talento Humano envía la siguiente respuesta: En cumplimiento de este lineamiento, la Alcaldía de Bucaramanga realiza acciones de seguimiento orientadas a promover el cumplimiento de las disposiciones normativas relacionadas con la conformación y el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, de conformidad con la normatividad vigente. Como soporte de la conformación del comité, se cuenta con la Resolución No. 0405 del 9 de octubre de 2025, mediante la cual se conformó el Comité de Convivencia Laboral de la Alcaldía de Bucaramanga para el período 2025-2027.

	Asimismo, desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo se brinda acompañamiento, en el marco de sus competencias, a las acciones encaminadas al fortalecimiento de la gestión del comité y al cumplimiento de las funciones asignadas a sus integrantes, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, promoviendo la prevención del acoso laboral, el mejoramiento de la convivencia y la resolución preventiva de los conflictos en el entorno de trabajo. Como soporte documental, se dispone del acto administrativo de conformación del comité y de los registros y documentos relacionados con las actividades de acompañamiento y seguimiento que reposan en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo. **Verificación OCIG** Los soportes suministrados no permiten evidenciar el cumplimiento del lineamiento.
Realizar campañas comunicacionales dirigidas a la prevención y atención de posibles casos de acoso laboral en la respectiva entidad.	El Subsecretario de Talento Humano envía la siguiente respuesta: En cumplimiento de este lineamiento, la Alcaldía de Bucaramanga, a través del área de Seguridad y Salud en el Trabajo, desarrolla campañas de comunicación, sensibilización y prevención dirigidas a las diferentes áreas de la entidad, con el propósito de promover el respeto, la sana convivencia, las relaciones interpersonales adecuadas y la prevención de posibles situaciones de acoso laboral. Estas campañas se divulgan mediante intervenciones presenciales en las diferentes áreas de la Alcaldía, publicaciones en las carteleras institucionales y el envío de información a través del correo electrónico masivo, con el fin de facilitar el acceso a la información y fortalecer el conocimiento de los empleados sobre las medidas de prevención, los mecanismos institucionales de atención y las rutas establecidas para tramitar posibles casos de acoso laboral. Como soporte de las acciones adelantadas, el área de Seguridad y Salud en el Trabajo cuenta con las piezas comunicacionales, los registros y las evidencias documentales disponibles que respaldan la difusión de estas campañas. **Verificación OCIG** Los soportes suministrados no permiten evidenciar el cumplimiento del lineamiento.
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.	El Subsecretario de Talento Humano envía la siguiente respuesta: En cumplimiento de este lineamiento, el área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Alcaldía de Bucaramanga desarrolló, el 28 de mayo se realiza campaña de la prevención de acoso laboral y sexual promoviendo relaciones basadas en el respeto y la sana convivencia, además de dar a conocer la ruta y el protocolo de actuación antes posible casos de acoso. Como soporte de las acciones adelantadas, el área de Seguridad y Salud en el Trabajo cuenta con las piezas comunicacionales, los registros y las evidencias documentales correspondientes a la campaña, que permiten respaldar las actividades de sensibilización y promoción realizadas. **Verificación OCIG** Los soportes suministrados no permiten evidenciar el cumplimiento del lineamiento.
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.	El Subsecretario de Talento Humano envía la siguiente respuesta: En atención a este lineamiento, la Alcaldía de Bucaramanga cuenta con el Protocolo para la prevención, atención, abordaje y seguimiento de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad en el ámbito laboral, como instrumento institucional orientado a establecer directrices para la prevención, atención y seguimiento de estas situaciones. Asimismo, mediante la Resolución No. 0405 del 9 de octubre de 2025, se conformó el Comité de Convivencia Laboral de la Alcaldía de Bucaramanga para el período 2025-2027, como instancia encargada de desarrollar las funciones preventivas y conciliatorias que le corresponden en materia de convivencia laboral.

	Estos instrumentos constituyen elementos de referencia para evaluar las acciones implementadas por la entidad en materia de prevención y atención del acoso laboral, violencia y discriminación en el entorno de trabajo. **Verificación OCIG** Los soportes suministrados no permiten evidenciar el cumplimiento del lineamiento.

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 y lo establecido en la Resolución No 3461 de 2025 del Ministerio de Trabajo se concluye lo siguiente:

Los soportes documentales suministrados no permiten evidenciar claramente el cumplimiento de varios lineamientos establecidos en la Circular Conjunta 100-004-2024 y la totalidad de lo establecido en la Resolución No 3461 de 2025, afectando directamente al componente de Actividades de Control del MECI, debilitando el principio de transparencia y rendición de cuentas, ya que en la gestión pública se debe demostrar con hechos verificables, no con justificaciones narrativas y además genera riesgos operativos (Deficiencia en el Control Documental - Falta de comunicación e integración entre las áreas involucradas) y el riesgo de que se generen hallazgos ante una auditoría por Entes de Control.

7 RECOMENDACIONES

- Entregar soportes verificables que evidencien el cumplimiento de los lineamientos establecidos en la Circular Conjunta 100-004-2024 y lo establecido en la Resolución No 3461 de 2025.
- Fortalecer la articulación entre el Comité de Convivencia Laboral, Subsecretaría de Talento Humano y el Área de SST, estableciendo un espacio integral, en donde se revisen, analicen y se tomen decisiones respecto a la ejecución e impacto de las medidas correctivas y preventivas y las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral.
- Establecer una herramienta de control por parte del Comité de Convivencia Laboral, en donde se pueda identificar claramente la trazabilidad del trámite que se le dan a las quejas recibidas, teniendo en cuenta lo establecido en la Resolución No 3461 de 2025.

8 FIRMAS

Firma	Firma
Nombre: Ober Soto Solano	Nombre: Ariel Fernando Jaimes Vanegas
Cargo: Jefe Oficina Control Interno	*Cargo: Profesional Universitario*