INSTITUTO COLOMBIANO AGROPECUARIO- ICA

OFICINA DE CONTROL INTERNO

INFORME DE SEGUIMIENTO ANUAL AL CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

1. Objetivo

Verificar y evaluar el cumplimiento de las funciones, responsabilidades y actividades asignadas al Comité de Convivencia Laboral, mediante el seguimiento a las actuaciones desarrolladas durante el periodo objeto de revisión, los mecanismos implementados para la prevención y atención de situaciones que puedan afectar la convivencia laboral, así como la gestión de las quejas, medidas preventivas y demás acciones adelantadas en el marco de sus competencias, con el propósito de determinar el grado de cumplimiento de las disposiciones aplicables e identificar oportunidades de mejora que contribuyan al fortalecimiento de la gestión del Comité y a la promoción de un ambiente laboral adecuado.

2. Criterios.

- REGLAMENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.
- Resolución 2646 del 17 de julio de 2008 del Ministerio de la Protección Social
- RESOLUCIÓN No.00002042 del 05/03/2025 “Por medio de la cual se conforma designa el Comité de Convivencia Laboral para el periodo 2025 a 2027 del Instituto Colombiano Agropecuario “ICA”
- Resolución No. 652 de 2012, modificada por la Resolución No. 1356 de 2012, del Ministerio del Trabajo que estableció la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral

3. Alcance.

El presente informe comprende el seguimiento al cumplimiento de las funciones y responsabilidades asignadas al Comité de Convivencia Laboral durante el periodo objeto de revisión, considerando las actuaciones adelantadas, las sesiones realizadas, la elaboración y aprobación de actas, el seguimiento a los compromisos establecidos, la gestión de las quejas o situaciones relacionadas con la convivencia laboral y las acciones de prevención, promoción y sensibilización desarrolladas por el Comité.

La revisión se efectuará sobre la información, documentación y soportes suministrados por las dependencias responsables y/o disponibles en los sistemas de información institucionales, verificando su correspondencia con las funciones establecidas en la normativa aplicable y en los instrumentos internos de la Entidad. Asimismo, se analizará la oportunidad, trazabilidad y suficiencia de las actuaciones adelantadas, sin que el seguimiento implique asumir las competencias propias del Comité ni efectuar valoración sobre el fondo o mérito de las quejas de carácter individual.

El alcance comprende la identificación de fortalezas, situaciones susceptibles de mejora y posibles riesgos asociados al cumplimiento de las funciones del Comité, con el propósito de contribuir al fortalecimiento de su gestión y al adecuado desarrollo de las acciones orientadas a la prevención y atención de situaciones que puedan afectar la convivencia laboral.

4. Limitaciones.

A pesar de que no se presentaron limitaciones en nel suministro de información por parte del Comité de Convivencial Laboral, se debe dejar constancia de que se realizaron 3 solicitudes antes de que fuera allegada, esto es:

1. Correo electrónico dirigido a la dirección: convivencia@ica.gov.co con fecha del 04 de agosto de 2026.
2. Correo electrónico dirigido a la dirección: convivencia@ica.gov.co con fecha del 19 de agosto de 2026.
3. Correo electrónico dirigido a la dirección: convivencia@ica.gov.co con fecha del 31 de agosto de 2026.

5. Metodología

Para la elaboración del presente informe de seguimiento, la Oficina de Control Interno aplicó una metodología basada en la revisión documental y verificación de evidencias, tomando como periodo de análisis comprendido entre julio de 2025 y julio de 2026.

La revisión comprendió el análisis del acto administrativo de conformación del Comité, sus funciones y reglamento interno; la verificación de las sesiones ordinarias y extraordinarias realizadas y sus respectivas actas; el análisis de la información consolidada sobre las quejas o casos conocidos por el Comité, garantizando la reserva de la información y protección de datos personales; y la revisión de las actividades de promoción, prevención, sensibilización y capacitación desarrolladas durante el periodo.

De igual manera, se verificó la información relacionada con el reporte de autoevaluación de los Estándares Mínimos del SG-SST de la vigencia 2025 y los demás documentos y evidencias aportados por el Comité, con el propósito de determinar el grado de cumplimiento de sus funciones y obligaciones, identificar situaciones susceptibles de mejora y establecer acciones preventivas orientadas al fortalecimiento de su gestión.

6. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN REPORTADA:

6.1. Acto administrativo vigente mediante el cual se conformó el Comité de Convivencia Laboral durante el periodo objeto de seguimiento, así como las modificaciones que se hayan presentado en su integración, de ser el caso.

Se allega RESOLUCIÓN No.00002042 del 05/03/2025 "Por medio de la cual se conforma y designa el Comité de Convivencia Laboral para el periodo 2025 a 2027 del Instituto Colombiano Agropecuario "ICA":

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO - CONFORMACIÓN. Conformar el Comité de Convivencia Laboral – CCL, del Instituto Colombiano Agropecuario – ICA, para el periodo comprendido entre el 6 de marzo de 2025 y el 6 de marzo de 2027, así:

REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS

POSICIÓN	NOMBRE	PRINCIPAL Y/O SUPLENTE
1	Olga Lucia Castro Hernández	Principal
2	Ana Roció Cucaita Gómez	Principal
3	Claudia Patricia Pérez Romero	Suplente
4	Ana Lucia León Gamboa	Suplente

REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR

DENOMINACION DEL CARGO	NOMBRE	PRINCIPAL Y/O SUPLENTE
Asesor	Ricardo Andrés Vargas Infante	Principal
Auxiliar Administrativo	Paola Andrea Hurtado Castaño	Principal
Profesional Universitario	María Addichel Ávila Bustos	Suplente
Técnico Operativo	Laura Natalia Vega Quijano	Suplente

Por otro lado, el Comité de Convivencia Laboral reporta que:

"*Modificaciones presentadas durante el período*

Durante el período objeto de seguimiento se presentaron novedades en la integración del Comité, relacionadas con el retiro de algunos de sus integrantes.

Por parte de los representantes de los empleados, se presentó el retiro de la funcionaria Ana Lucía León Gamboa, con ocasión de su pensión.

Por parte de los representantes del empleador, se presentaron los retiros de Ricardo Andrés Vargas Infante y María Addichel Ávila Bustos.

En atención a estas novedades, la Secretaría del Comité remitió comunicación a la Subgerencia Administrativa y Financiera y al Grupo de Gestión del Talento Humano,

solicitando adelantar las actuaciones necesarias para la designación de los reemplazos correspondientes y la actualización del acto administrativo de conformación, de acuerdo con el procedimiento aplicable. Como soporte de lo anterior, se adjunta la comunicación remitida a las dependencias competentes.

Soporte: Anexo 1. Resolución No. 00002042 del 5 de marzo de 2025 y comunicación relacionada con la actualización de la conformación del Comité."

Tomado de respuesta 02 de septiembre de 2026

- Frente a la seguridad jurídica de las modificaciones:

Si bien fue allegada la Resolución No. 00002042 del 5 de marzo de 2025, mediante la cual se conformó el Comité de Convivencia Laboral, durante el periodo objeto de seguimiento se presentaron modificaciones particulares en la integración del Comité, derivadas del retiro de tres de sus integrantes.

De acuerdo con la información suministrada, frente a estas novedades la Secretaría del Comité comunicó la situación a las dependencias competentes y solicitó adelantar las actuaciones necesarias para la designación de los respectivos reemplazos y la actualización del acto administrativo de conformación.

No obstante, la comunicación mediante la cual se informa la novedad y se solicita gestionar el reemplazo no constituye, por sí misma, el mecanismo formal de modificación del acto administrativo de conformación del Comité. En consecuencia, las modificaciones particulares en la designación de sus integrantes debieron formalizarse mediante el correspondiente acto administrativo modificatorio, debidamente motivado, en el cual se identificarán las novedades presentadas, la designación de los nuevos integrantes y, cuando corresponda, las razones que sustentan la modificación.

Observación 1. Falta de formalización mediante acto administrativo de las modificaciones en la integración del Comité de Convivencia Laboral.

Si bien la Oficina de Control Interno evidenció la existencia de la Resolución No. 00002042 del 5 de marzo de 2025, mediante la cual se conformó el Comité de Convivencia Laboral, durante el periodo objeto de seguimiento se presentaron retiros de integrantes representantes de los empleados y del empleador, frente a los cuales se adelantaron comunicaciones internas dirigidas a las dependencias competentes para gestionar los respectivos reemplazos.

Sin embargo, no se evidenció dentro de los soportes allegados el acto administrativo modificatorio, debidamente motivado, mediante el cual se formalizaran las modificaciones particulares en la integración del Comité, situación que afecta la actualización y trazabilidad de la conformación oficial del órgano y genera una diferencia entre la integración formalmente establecida mediante acto administrativo y la composición que efectivamente pudo haber tenido el Comité durante el periodo objeto de seguimiento.

6.2. Documento en el que se establezcan las funciones del Comité de Convivencia Laboral, de conformidad con la normatividad vigente y la reglamentación interna de la Entidad.

Se evidenció que, como consecuencia de la expedición de la Resolución 3461 del 1.º de septiembre de 2025 del Ministerio del Trabajo, el ICA adelanta un proceso de revisión y actualización del Reglamento Interno del Comité de Convivencia Laboral, con el propósito de armonizarlo con las disposiciones normativas vigentes.

No obstante, de acuerdo con la información suministrada, el proyecto de Reglamento Interno actualmente en revisión no ha sido formalmente aprobado y, por tanto, no constituye un instrumento vigente. En consecuencia, se identifica una oportunidad de mejora relacionada con la actualización y formalización del instrumento interno que establece las reglas para el funcionamiento del Comité, particularmente frente a los cambios normativos introducidos por la Resolución 3461 de 2025.

Esta situación puede generar riesgos de interpretación y aplicación frente a las funciones, procedimientos, responsabilidades y demás reglas internas que orientan la actuación del Comité, especialmente durante el periodo de transición normativa, al no contar la Entidad con un reglamento interno formalmente actualizado y armonizado con el marco normativo vigente.

Acción preventiva: Culminar el proceso de revisión, actualización y aprobación del Reglamento Interno del Comité de Convivencia Laboral, asegurando su armonización con la Resolución 3461 de 2025 y su posterior divulgación a los integrantes del Comité y demás partes interesadas.

6.3. Reglamento Interno del Comité de Convivencia Laboral vigente durante el periodo objeto de seguimiento.

Frente a la respuesta otorgada por el Comité de Convivencia Laboral se evidencio que durante el periodo objeto de seguimiento el Comité de Convivencia Laboral contó con un Reglamento Interno que regulaba su funcionamiento. No obstante, con ocasión de la expedición de la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, la Entidad inició un proceso de revisión y actualización de dicho instrumento, encontrándose a la fecha de la presente verificación un proyecto de Reglamento en proceso de revisión y aprobación, el cual no constituye un documento vigente.

Al respecto, se evidenció que la necesidad de revisar y actualizar el Reglamento Interno ya había sido identificada y venía siendo objeto de trabajo desde la vigencia 2025, de acuerdo con la información y soportes que reposan en la Oficina de Control Interno, en el marco de la auditoría interna basada en riesgos realizada durante dicha vigencia. En consecuencia, se observa que el proceso de actualización se ha mantenido en trámite durante un periodo prolongado, sin que a la fecha se haya acreditado la formalización y aprobación del instrumento actualizado.

Lo anterior evidencia una debilidad relacionada con la oportunidad en la actualización y formalización de los instrumentos internos de gestión, particularmente frente a la necesidad de armonizar el reglamento con las disposiciones normativas aplicables y garantizar que los integrantes del Comité cuenten con reglas internas formalmente vigentes que orienten el desarrollo de sus actuaciones.

Acción preventiva: Se reitera la acción preventiva descrita en el punto anterior.

6.4. Relación de las sesiones ordinarias y extraordinarias realizadas entre julio de 2025 y julio de 2026, anexando las correspondientes actas debidamente suscritas.

.

Para efectos del seguimiento, se presenta como soporte una relación consolidada que contiene:

Tabla 1: Resumen de Sesiones del Comité de Convivencia Laboral (CCL)

Tipo de Reunión	Año	Fechas de las Sesiones	Número de Sesiones
Ordinarias	2025	01/04/2025, 05/05/2025, 30/06/2025, 10/07/2025, 04/08/2025, 04/09/2025, 14/10/2025, 26/11/2025, 18/12/2025	9
	2026	30/01/2026, 04/03/2026, 27/03/2026, 22/05/2026, 04/06/2026, 18/06/2026, 23/06/2026, 08/07/2026	8
Total Ordinarias			**17**
Extraordinarias	2025	08/04/2025, 15/04/2025, 13/05/2025, 22/05/2025, 21/07/2025, 12/09/2025	6
	2026	06/01/2026, 07/01/2026, 06/02/2026, 07/02/2026, 20/02/2026, 27/02/2026, 31/03/2026, 10/04/2026, 12/05/2026, 16/06/2026, 23/06/2026, 25/06/2026, 15/07/2026, 21/07/2026, 29/07/2026	14
Total Extraordinarias			**20**

Fuente: Registros y actas internas del Comité de Convivencia Laboral.

Tomado de respuesta 02 de septiembre de 2026

Tabla 2: Cronograma de Eventos y Mesas de Trabajo Realizadas (2026)

Evento / Actividad	Fecha
Asesoría CCL - Resolución 3461 de 2025 con Talento Humano y SST	05/03/2026
Reunión general con Administración Consulta Comité de Convivencia Laboral CCL - ICA	16/04/2026
Reunión CCL con Ministerio de Trabajo Territorial Arauca	27/04/2026
Mesa de trabajo con Administración Revisión Protocolo	29/04/2026
Mesa de trabajo con Administración - Elaboración protocolo de atención a violencia basadas en género, agresiones físicas y acoso laboral (Maltrato)	27/05/2026
Reunión Comité Convivencia Laboral con Administración - Fortalecimiento del buen trato y convivencia laboral en el ICA	04/06/2026
Reunión programada con el Comité de Convivencia Laboral CCL y Dra. Addichel Ávila Bustos coordinadora Grupo de Gestión de Talento Humano Casos Caldas	23/06/2026

Fuente: Agenda de actuaciones y mesas de trabajo técnico del periodo evaluado.

Nota sobre las actas

Tomado de respuesta 02 de septiembre de 2026

Frente a la información suministrada, la Oficina de Control Interno reconoce que las actas del Comité pueden contener información de carácter reservado, datos personales y elementos sujetos al principio de confidencialidad, por lo que el alcance de la verificación se encuentra necesariamente limitado respecto de la información que puede ser conocida, incorporada o divulgada en el informe, atendiendo las disposiciones aplicables en materia de protección de datos personales y reserva de la información.

No obstante, se advierte que, aunque el Comité señala que “se pone a disposición de la Oficina de Control Interno la relación de las sesiones realizadas y (...) los mecanismos de consulta o verificación que resulten procedentes”, dentro de la información efectivamente allegada no fueron remitidas las actas correspondientes a las sesiones reportadas, ni se acreditó un mecanismo concreto mediante el cual esta Oficina pudiera realizar su consulta o verificación.

En este sentido, la reserva o confidencialidad de la información no debe entenderse como una imposibilidad absoluta para adelantar las actividades de control, sino como una condición que exige adoptar las medidas necesarias para garantizar su tratamiento adecuado. Por tanto, la falta de remisión de las actas limita la capacidad de la Oficina de Control Interno para verificar directamente aspectos relacionados con el desarrollo de las

sesiones, cumplimiento de compromisos, seguimiento de actuaciones y demás elementos documentales propios de la gestión del Comité.

6.5. Relación consolidada de las quejas o casos conocidos por el Comité de Convivencia Laboral durante el periodo comprendido entre julio de 2025 y julio de 2026, indicando, sin revelar información reservada o datos personales sensibles.

TIPO DE REQUERIMIENTO		FECHA DE RECEPCIÓN	NÚMERO DE SESIONES		ESTADO ACTUAL	SOPORTE / ACTA
CASOS	SOLICITUD		2025	2026		
CASOS (Por acoso laboral)	SOLICITUD (No es acoso)	15/01/2025	2	0	Concluido	Acta 001-2025
		22/02/2025	3	1	En seguimiento	Acta 003-2025
		09/07/2025	4		Concluido	ACTA CASO 015b 21/07/2025 ACTA CASO 015b 21/07/2025 CONCILIACIÓN ACTA CASO 015b 2025 1/06/2025 CASO 015b 2025 f/06/2025
CASO 15-2025 (por acoso laboral)		28/08/2025	NA		Concluido	
CASO 27--CASO 29_2025 (por acoso laboral)		10/09/2025	NA		Concluido	
CASO 33_2025 (por acoso laboral)		23/09/2025	NA		Archivado	N/A
SOLICITUD No.03 (sí es acoso)		29/01/2026		6	Redirigido a asuntos disciplinarios	AAH_005-2026, 1 AAH_005-2026, 2 AAH_005-2026, 3 AAH_005-2026, 4 AAH_005-2026, 5 Fecha: 22/04/2026 AC_05_2026 22/04/2026
	SOLICITUD 09 (No es acoso)	27/02/2026		0	Concluido	N/A
SOLICITUD 14_2026 (sí es acoso)		30/03/2026		3	Concluido	fecha 13/05/2026 AC_014-2026 dd 13-05-2026

SOLICITUD 17_2026 (Por acoso laboral)		19/05/2026		3	Concluido	AAH_017_2026_1 FECHA:03 JUNIO 2026 AAH_017_2026_2 FECHA:03 JUNIO 2026 RC_017_2026
						Fecha:03 junio 2026
SOLICITUD 019_2026 (Por acoso laboral)		25/05/2026		3	Concluido	AAH_019_2026_1 FECHA:17 JULIO 2026 AAH_019_2026_2 FECHA:22 JULIO 2026 RC_019_2026 Fecha:22 julio 2026
SOLICITUD 021 (Por acoso laboral)		28/05/2026		3	Concluido	AAH_021_2026_1 FECHA:24 JUNIO 2026 AAH_021_2026_2 FECHA:19 JUNIO 2026 RC_021_2026 Fecha:26 junio 2026
SOLICITUD 022 (Por acoso laboral)		01/07/2026		3	Concluido	AAH_022_2026_1 FECHA:22 JULIO 2026 AAH_022_2026_2 FECHA:22 JULIO 2026 RC_022_2026 Fecha:22 julio 2026
	SOLICITUD 024 (Por acoso laboral)	05/08/2026		NA	NA	NA
CASO 002 DE 2025		15/04/2025	2	0	cerrado	AC_001_2025
CASO 003 DE 2025		21/03/2025	2		cerrado	AC_003_2025
CASO 006 DE 2025		09/04/2025	1	0	cerrado	Na
CASO 007 DE 2025		04/04/2025	1		Cerrado	NA

CASO 008 DE 2025		16/04/2025			Cerrado	NA
CASO 009 de 2025		28/04/2025				
CASO 013 DE 2025		20/06/2025	0	0	cerrado	
CASO 014 DE 2025		08/07/2025	1	0	cerrado	
CASO 017 DE 2025		18/07/2025	0	0	cerrado	

Tomado de respuesta 02 de septiembre de 2026

Observación 2. Incumplimiento de los términos establecidos para el trámite de las quejas conocidas por el Comité de Convivencia Laboral.

De la revisión de la relación consolidada de quejas y casos conocidos por el Comité de Convivencia Laboral durante el periodo comprendido entre julio de 2025 y julio de 2026, como también con la información que reposa en la Oficina de Control Interno, y su contraste con las fechas de recepción reportadas y las fechas de las actas que soportan las actuaciones adelantadas, se evidenciaron casos en los cuales transcurrió un término superior al establecido para el desarrollo de las etapas iniciales del trámite.

De acuerdo con la Circular Conjunta 100-004 de 2024 del Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio del Trabajo y la Resolución 3461 del 1.º de septiembre de 2025 del Ministerio del Trabajo, la etapa de recepción y trámite de la queja debe surtirse dentro de los cinco (5) días calendario siguientes a su recepción; el estudio, tipificación y/o remisión a la entidad competente dispone de un término de cinco (5) días calendario, ampliable previa justificación hasta por diez (10) días, para un máximo de quince (15) días; y las reuniones con las partes involucradas y recepción de versiones deben adelantarse dentro de los cinco (5) días calendario correspondientes.

Al realizar el ejercicio de trazabilidad entre la fecha de recepción de cada caso y la fecha registrada en las actas allegadas como soporte de las actuaciones del Comité, se identificaron diferencias que superan los términos previstos para las etapas correspondientes, sin que en la información suministrada se evidencie, para los casos identificados, la justificación o soporte de las ampliaciones de términos cuando estas resultaban procedentes.

Esta situación evidencia debilidades en la oportunidad y trazabilidad del trámite de las quejas, particularmente frente al control de los términos establecidos para las actuaciones del Comité, lo cual puede afectar la eficacia de las medidas preventivas y de diálogo que deben desarrollarse frente a las situaciones puestas en su conocimiento.

Acción preventiva: Implementar mecanismos de control y seguimiento de términos que permitan registrar, desde la recepción de cada queja, las fechas de inicio y vencimiento de cada etapa, así como las eventuales ampliaciones debidamente justificadas, con el fin de garantizar la oportunidad del trámite y fortalecer la trazabilidad de las actuaciones adelantadas por el Comité.

6.6. Evidencias de las actividades de promoción de la convivencia laboral, prevención del acoso laboral, sensibilización, capacitación o divulgación desarrolladas durante el periodo objeto de seguimiento, indicando fechas, población beneficiaria y soportes correspondientes.

"Como se detalla en el componente estadístico inferior, las intervenciones territoriales y centrales reportaron un alcance totalizado de 73 servidores públicos debidamente sensibilizados mediante un despliegue pedagógico de 8 actividades presenciales y virtuales combinadas (que incluyen talleres lúdicos y encuestas anónimas)"

Tabla 1. Histórico de Actividades Preventivas - CCL ICA (Vigencias Evaluadas)

ACTIVIDAD	FECHA	OFICINAS / SECCIONALES / LABORATORIOS	N° PERSONAL SENSIBILIZADO	N° DE ACTIVIDADES (Taller / Lúdica / Encuesta)
Jornadas de Sensibilización	23/02/26	Seccional Quindío	38	3
	24/02/26	Seccional Caldas	28	3
	28/04/26	Grupo de Bienestar Animal - Oficinas Nacionales	7	1
	2 y 3/07/2026	Seccional Caldas	20	1
TOTAL PROCESADO			**73**	**8**

Fuente: Registro Técnico y Actas Oficiales del Comité de Convivencia Laboral (CCL) - ICA.

Tomado de respuesta 02 de septiembre de 2026

Así mismo se reporta:

Circular No. 01 – CCL 2025-2027
***Fecha:** 1 de julio de 2025*

Se difundió comunicación dirigida a los servidores públicos, orientada a:

- *Promover ambientes de trabajo respetuosos, incluyentes y saludables.*
- *Fomentar la empatía, la escucha y el respeto por las diferencias.*
- *Prevenir el acoso, el maltrato y la discriminación.*
- *Dar a conocer el canal de comunicación del Comité para la atención oportuna y confidencial de situaciones que afecten la convivencia laboral.*

Circular No. 02 – CCL 2025-2027
***Fecha:** 8 de julio de 2025*

La comunicación estuvo orientada a:

- *Fomentar espacios de diálogo abierto.*
- *Promover la escucha activa y la resolución pacífica de desacuerdos.*
- *Fortalecer relaciones basadas en la cordialidad, el respeto y la inclusión.*
- *Prevenir comportamientos que puedan derivar en acoso laboral, maltrato, discriminación o exclusión.*
- *Promover el cuidado mutuo y el reconocimiento de las emociones como elementos asociados a la convivencia y al trabajo colaborativo.*

Circular No. 03 – CCL 2025-2027
***Fecha:** 15 de julio de 2025*

Se realizó divulgación relacionada con la promoción de entornos laborales saludables y libres de violencia, discriminación y acoso, en concordancia con las directrices emitidas por la Procuraduría General de la Nación.

Las comunicaciones fueron dirigidas a los servidores públicos del ICA mediante los canales institucionales establecidos.

***Soportes:** Anexo 6. Circulares, piezas de comunicación y Brief de comunicación interna correspondientes a las actividades desarrolladas.*

Observación 3. Debilidades en la incorporación de enfoques de género e inclusión en las actividades de promoción de la convivencia laboral.

De la revisión de las evidencias aportadas para acreditar las actividades de promoción de la convivencia laboral y prevención del acoso durante el periodo objeto de seguimiento, se evidenció la realización de las Circulares Nos. 01, 02 y 03 – CCL 2025-2027, mediante las cuales se promovieron ambientes laborales respetuosos, saludables e incluyentes, así como la empatía, la escucha activa, el respeto por las diferencias y la prevención del acoso, maltrato y discriminación.

No obstante, en los contenidos y soportes aportados no se evidenció la incorporación expresa de un enfoque de género ni el desarrollo de contenidos específicos orientados a la prevención de las violencias basadas en género, la promoción de la igualdad y la no discriminación por razones de género, o la atención diferencial de situaciones que puedan afectar a poblaciones en condición de vulnerabilidad.

Si bien las comunicaciones hacen referencia general a la inclusión, el respeto por las diferencias y la prevención de la discriminación, se identifica una oportunidad de fortalecimiento para que las actividades de promoción y prevención desarrolladas por el

Comité incorporen de manera explícita, sistemática y verificable los enfoques de género e inclusión, en armonía con las disposiciones y políticas institucionales aplicables.

Lo anterior resulta relevante para fortalecer las acciones preventivas del Comité y promover una cultura organizacional orientada a la igualdad, el respeto por la diversidad y la prevención de cualquier forma de violencia, discriminación o acoso en el entorno laboral.

Acción preventiva: Incorporar de manera expresa los enfoques de género e inclusión en las actividades de promoción, prevención, sensibilización y capacitación desarrolladas por el Comité de Convivencia Laboral, incluyendo contenidos relacionados con igualdad, diversidad, prevención de violencias basadas en género, discriminación y trato digno, y conservar los respectivos soportes que permitan verificar su ejecución.

7. Conclusiones

Como resultado del seguimiento realizado al cumplimiento de las funciones del Comité de Convivencia Laboral durante el periodo comprendido entre julio de 2025 y julio de 2026, se evidenció que el Comité ha desarrollado actividades orientadas al cumplimiento de sus funciones preventivas, de promoción de la convivencia laboral y atención de las situaciones puestas en su conocimiento. No obstante, a partir de la revisión de la información y documentación suministrada, se identificaron aspectos susceptibles de fortalecimiento relacionados con la actualización y formalización de su conformación e instrumentos internos, la trazabilidad documental de las actuaciones, la observancia de los términos establecidos para el trámite de las quejas y la incorporación de enfoques de género e inclusión en las actividades de promoción y prevención.

En consecuencia, se considera pertinente implementar acciones preventivas que contribuyan al fortalecimiento de la gestión del Comité, la oportunidad de sus actuaciones y la adecuada documentación y seguimiento de las actividades desarrolladas.

8. Recomendaciones:

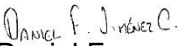
- Actualizar y formalizar la conformación del Comité, mediante los actos administrativos que correspondan frente a los retiros y designaciones de nuevos integrantes, garantizando la concordancia entre la integración efectiva y la formalmente establecida.
- Culminar la actualización y aprobación del Reglamento Interno del Comité, incorporando las disposiciones de la Resolución 3461 de 2025 y dejando evidencia de su aprobación, divulgación y entrada en vigencia.
- Implementar un mecanismo de control de términos para las quejas, que permita registrar la fecha de recepción, las actuaciones surtidas, los términos aplicables, las fechas de vencimiento y, cuando corresponda, las razones que sustenten las ampliaciones de los términos.
- Establecer un mecanismo de consulta controlada de las actas y soportes, que

permita a la Oficina de Control Interno y demás instancias competentes realizar las verificaciones correspondientes, garantizando simultáneamente la reserva, confidencialidad y protección de los datos personales.

- Fortalecer el plan de promoción y prevención del Comité, incorporando actividades específicas sobre enfoque de género, diversidad, inclusión, igualdad, prevención de violencias basadas en género y discriminación, conservando los respectivos soportes de ejecución.
- Realizar seguimiento periódico al cumplimiento de compromisos y recomendaciones, dejando evidencia documental de las actuaciones adelantadas, con el propósito de fortalecer la trazabilidad y facilitar posteriores ejercicios de evaluación y seguimiento.



SANDRA PIEDAD RIAÑO BUSTAMANTE
Jefe Oficina de Control Interno.



Elaboró: Daniel Fernando Jiménez Cadena
Fecha elaboración: 10 de septiembre de 2026.