



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

INFORME SEGUIMIENTO A CUMPLIMIENTO DE LEY - CIRCULAR CONJUNTA No. 100-004-2024 DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y EL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA – PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

1. INFORMACIÓN GENERAL

Fecha de realización del informe: 01 de julio de 2025

Periodo evaluado: 2024 y primer semestre de 2025

Equipo de Trabajo:

John Jairo Posa Vélez

Auditor Líder

Lina María Urrea Builes

Auditor interno

Servidores públicos participantes en la auditoría exprés:

Lilibeth Guzmán Zúñiga

Profesional Especializada Oficina Privada

David Alberto Ramírez Montoya

Profesional Universitario, Dirección de Participación Comunitaria y Ciudadana, Secretara de Gobierno.

Maribel Barrientos Uribe

Directora de Desarrollo del Talento Humano, Subsecretaria de Talento Humano, Secretaria de Talento Humano y Servicios Administrativos

Viviana Díaz

Abogada prestadora de servicios profesionales en Secretaría de las Mujeres.

Laura Correa Sierra

Psicóloga prestadora de servicios profesionales en la Secretaría de las Mujeres.

Objetivo: Verificar las acciones que se han implementado en cuanto a la observancia de la Circular Conjunta No. 100-004-2024 del Ministerio de Trabajo y el departamento administrativo de la función pública, relacionada con el cumplimiento de las normas constitucionales, legales y reglamentarias para la prevención, atención y sanción del acoso laboral en la Gobernación de Antioquia.



Centro Administrativo Departamental José María Córdova (La Alpujarra)
Calle 42 B No. 52 - 106 - Línea de Atención a la Ciudadanía: 604 409 9000
Medellín - Colombia.



SC4887-1





2. CONTEXTO Y/O MARCO LEGAL

Este informe de la Gerencia de Auditoría Interna en su rol de evaluación independiente tiene como propósito realizar seguimiento al cumplimiento acorde con lo establecido en la normatividad vigente y relacionada con la Circular Conjunta No. 100-004-2024 del Ministerio de Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, que establecen los *“Lineamientos para la aplicación de la Circular No. 003 del 18 de julio de 2024 sobre las directrices establecidas por la Procuraduría General de la Nación para garantizar el cumplimiento de las normas constitucionales, legales y reglamentarias para la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas”*.

Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en la Gobernación de Antioquia: En el marco del seguimiento adelantado y a través de las entrevistas atendidas por el enlace designado desde la Dirección de Desarrollo del Talento Humano, se verificó el cumplimiento, designación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en cumplimiento de la Resolución No. 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo. El ejercicio de renovación de este comité, contempla una periodicidad bienal, conforme a la normativa vigente.

El Comité de Convivencia Laboral, atiende los casos de la planta global de la Gobernación de Antioquia, incluyendo la participación de los servidores públicos que desarrollan sus funciones en sedes a nivel externo, tales como: CRUE y Laboratorio Departamental de la Secretaría de Salud e Inclusión Social, planta administrativa y asistencial Secretaría de Educación, Casa Antioquia, entre otros.

Se precisa que adicionalmente se cuenta con el Comité de Convivencia Laboral para brindar atención a los casos de la Secretaría de Educación que tiene como alcance atender la población de docentes y directivos docentes.

Es de anotar que, sobre el tema de convivencia laboral, en la Gobernación de Antioquia se tienen disposiciones normativas contenidas a través de:

- El Decreto Departamental No. D2017070003866 del 26 de septiembre de 2017 en donde se adopta la Política de Convivencia Laboral para los servidores públicos de la Gobernación de Antioquia y mediante el Decreto Departamental 2022070004236 de 2022, en el artículo segundo, el Gobernador de Antioquia delegó en la Secretaría de Talento Humano y Servicios Administrativos, la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y las acciones





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

encaminadas a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

- Resolución No. 2025060164134 del 20 de marzo de 2025 “Por medio de la cual se modifica la Resolución No. 2024060418331 del 07 de octubre de 2024, en lo concerniente a la conformación del Comité de Convivencia Laboral de la Gobernación de Antioquia - Sector Central”; en el cual debido a la renuncia del Subsecretario de Talento Humano se designó como representante a su reemplazo en el mismo cargo. Es de indicar que el último acto administrativo expedido
- La Resolución No. 2023060351005 del 23 de noviembre de 2023 “*Por medio de la cual se conforma el comité de convivencia laboral de la Gobernación de Antioquia vigencia 2023-2025*”, modificada por la Resolución 2024060418331, en lo concerniente a la conformación del Comité de Convivencia Laboral de la Gobernación de Antioquia – Centro Administrativo Departamental.
- La Resolución No. 2023060345852 del 19 de octubre de 2023 "Por la cual se adopta el procedimiento para elección de los representantes de los Empleados Públicos al Comité de Convivencia Laboral y se convoca a jornada electoral".
- La Resolución N° 2019060150650 del 26 de agosto de 2019, se designaron los representantes del empleador en la Gobernación de Antioquia y se conformó el Comité de Convivencia Laboral del Centro Administrativo Departamental, por un período de dos (2) años, contados a partir de la vigencia de la citada Resolución.
- Dentro del contexto documental se contó con la identificación del Protocolo de Prevención y Atención del acoso laboral del mes de marzo de 2025.

En cuanto al Comité de Convivencia Laboral de la Secretaria de Educación de Antioquia se tienen las disposiciones normativas descritas a continuación

- La Resolución 061869 del 25 de septiembre de 2012 el Departamento de Antioquia adoptó el procedimiento para la elección de los



Centro Administrativo Departamental José María Córdoba (La Alpujarra)
Calle 42 B No. 52 - 106 - Línea de Atención a la Ciudadanía: 604 409 9000
Medellín - Colombia.



SC 4887-1





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

representantes de los servidores públicos al Comité de Convivencia Laboral.

- La Resolución S2024060248389 de 16 de agosto de 2024 de la Secretaría de Educación, por medio de la cual se modifica la Resolución N° 2024060244972 del 19 de julio de 2024 y se procede con la suspensión de la jornada electoral para la elección de los representantes del personal docente y directivo docente en la conformación del comité de convivencia laboral de los municipios no certificados del Departamento de Antioquia para el periodo 2023-2025', publicada en la Gaceta Departamental No. 24632 de 21 de agosto de 2024.
- La Resolución S2024060244972 del 19 de julio de 2024 de la Secretaría de Educación Por medio de la cual se modifica la Resolución No 2023060212789 del 26/09/2023 y se realiza convocatoria para la elección de los representantes del personal docente y directivo docente en la conformación del Comité de Convivencia Laboral de los municipios no certificados del Departamento de Antioquia para el periodo 2023-2025.
- La Resolución No 2023060212789 del 26 de septiembre de 2023 realiza convocatoria para la elección de los representantes del personal docente y directivo docente en la conformación del Comité de Convivencia Laboral de los municipios no certificados del Departamento de Antioquia para el periodo 2023-2025.

Fundamentos legales

Ley 87 de 1993 *“Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado”*.

Ley 1010 de 2006 *“Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”*.

La Ley 1257 de 2008, *“Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”*

La Ley 1952 de 2019 *“Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley*



Centro Administrativo Departamental José María Córdoba (La Alpujarra)
Calle 42 B No. 52 - 106 - Línea de Atención a la Ciudadanía: 604 409 9000
Medellín - Colombia.



SC4887-1



1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.”, establece la competencia de la Procuraduría General de la Nación y de las Oficinas de Control Interno Disciplinario para ejercer el control disciplinario sobre quienes ejercen funciones públicas.

Ley 2209 de 2022, “Por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006”, establece la caducidad de las acciones derivadas del acoso laboral.

La Ley 2365 de 2024 “Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones”, define en el artículo 2° el acoso sexual.

3. ALCANCE DEL SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LEY

En cuanto al alcance se determinó por el equipo auditor el cumplimiento de ciertos criterios y lineamientos determinados por la Circular Conjunta No. 100-004-2024 del Ministerio de Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, el análisis de los principios fundamentales consolidados e implementados mediante la herramienta y creación del Protocolo de Acoso Laboral de la Gobernación de Antioquia y la operación del Comité de Convivencia Laboral (en la muestra no se incluye los casos de personal docente ni directivo docente de la Secretaría de Educación).

4. SEGUIMIENTO Y/O DESARROLLO DEL INFORME

El fundamento que ha sido promovido en el escenario de convivencia interna se encaminó en cinco principios basados en los derechos y deberes que relacionan la sana convivencia y fueron definidos así:

- 1) Responsabilidad y corresponsabilidad.
- 2) Diálogo para resolver de forma acertada los conflictos.
- 3) Vocación de servicio y acciones que lleven a la coherencia, imparcialidad y respeto.
- 4) Garantía de Derechos Humanos.
- 5) Equidad en deberes y derechos.

Estos principios se relacionan directamente con la función y participación del Comité de Convivencia Laboral de la Gobernación de Antioquia.

En la Gobernación de Antioquia se construyó el protocolo de prevención y atención del acoso laboral en el mes de marzo de 2025, este documento





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

contiene los mecanismos y procedimientos de prevención, trámite para la atención de quejas y requerimientos frente a posibles casos de acoso laboral, que puedan surgir.

Este protocolo incluye la descripción de los actos que constituyen o no el acoso laboral, funciones, procedimientos, garantías, compromisos en los cuales se profundizó el manejo que se debe dar al acoso laboral.

Por su parte, el Comité de Convivencia Laboral viene desarrollando sus actividades de manera periódica como lo menciona la circular, al menos cada tres meses. Atienden los requerimientos y solicitudes de la planta de la Gobernación de Antioquia, de la Secretaría de Salud e Inclusión Social y la planta administrativa, asistencial y directivos docentes de la Secretaría de Educación.

Se constató que, a partir de marzo de 2025, las directrices establecidas en el Protocolo de la Gobernación de Antioquia se aplican y ejecutan conforme a lo estipulado.

Los casos de presunto acoso laboral son analizados individualmente, considerando las particularidades de cada queja argumentada.

Una vez se activa el procedimiento establecido en el sistema ISOLUCIÓN de la entidad, identificado como PR-M6-P4-015 “Gestión de la Convivencia Laboral en la Gobernación de Antioquia”, se inicia la solicitud a través del correo electrónico comiteconlaboral@antioquia.gov.co.

A continuación, se adelantan los acercamientos y citaciones entre las partes involucradas. Como resultado de este proceso, los servidores suscriben un acta de acuerdo en relación con el caso de presunto acoso laboral.

Continuando con el reporte formal de la situación mediante informe a la Dirección de Desarrollo del Talento Humano, para su conocimiento y la gestión correspondiente.

Una vez finalizado el proceso y analizado si se logró una conciliación entre las partes, se procede, conforme al procedimiento institucional, a establecer un periodo de seguimiento de tres meses, el cual es activado y gestionado por los servidores involucrados. El Comité de Convivencia Laboral recopila dichas actas y, una vez culminado este proceso, se procede al cierre formal del caso. Posteriormente, el Comité activa acciones de mejora, a través de una socialización de los hallazgos al área de Seguridad y Salud Ocupacional, con el objetivo de brindar escenarios de fortalecimiento orientados a reducir riesgos, prevenir la recurrencia de situaciones similares y fortalecer los entornos de convivencia laboral.

Es importante precisar que, las actividades de sensibilización y formación se han orientado hacia la prevención, mediante el fortalecimiento de capacidades





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

frente a los riesgos psicosociales y el programa de salud mental. Estas acciones buscan establecer mecanismos efectivos para prevenir conductas asociadas al acoso laboral.

En este sentido, se han brindado capacitaciones abiertas a todos los servidores públicos programadas virtualmente a través de la plataforma Teams Office 365, lo que ha permitido extender el alcance de estas iniciativas a los servidores públicos que desempeñan sus labores en territorio.

En cuanto al desarrollo de las actas propias de las funciones del Comité de Convivencia Laboral, se informó que se encuentran diligenciadas y al día. Desde el ejercicio auditor se identificaron los archivos digitales, salvaguardados con códigos de referencia conservando la protección de datos y privacidad de la información, en un equipo de uno de los integrantes del Comité. Dentro del desarrollo objeto de seguimiento auditor, no se accedió a ninguno de los expedientes ni de forma física, ni digital.

Según lo manifestado por los entrevistados, los expedientes físicos reposan en la Dirección de Desarrollo de Talento Humano, bajo custodia exclusiva de esta dependencia. Dichos documentos se almacenan en una oficina de acceso restringido, a la cual solo uno de los servidores, miembro del Comité de Convivencia Laboral, tiene autorización para ingresar y gestionar los archivos allí contenidos.

En cuanto al seguimiento de casos y la gestión documental, el enlace para el seguimiento indicó que existen (2) formatos destinados a unificar la información derivada del análisis y estudio de los casos. Estos formatos son:

1. FO-M6-P4-047 Formato para presentar quejas por presunto Acoso Laboral
2. FO-M6-P4-048 Formato de seguimiento a quejas relacionadas con situaciones de conflicto

Se identificó un procedimiento codificado como PR-M6-P4-015 "[Gestión de la Convivencia Laboral en la Gobernación de Antioquia](#)" dentro del Sistema Integrado de Gestión que brinda procedimentalmente información a los servidores, sin embargo, requiere ajustes cronológicos encaminados al cumplimiento de la Circular Conjunta No. 100-004 de 2024 del Ministerio de Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP-. Durante las entrevistas realizadas en el marco del seguimiento correspondiente al primer semestre 2025, se informó sobre la elaboración de un primer informe trimestral.

Con respecto a la vigencia 2024 se divulgaron las cifras del primer semestre enero – junio a la alta dirección ante el Comité Institucional de Coordinación de





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

Control Interno de la Gobernación de Antioquia, que se desarrolló en el mes de septiembre de 2024.

Sin embargo, en lo concerniente a la vigencia 2024, no se referenció soporte y/o registro histórico que documente las actuaciones administrativas, acciones ejecutadas, seguimientos a denuncias o expediente documental de los reportes e informes trimestrales de obligatoriedad que debe presentar el Comité de Convivencia Laboral ante la Dirección de Desarrollo del Talento Humano.

En cuanto al primer semestre del 2025, se presentó ante el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno de la Gobernación de Antioquia, el informe de las actividades desarrolladas y el reporte de cifras consolidando la vigencia 2024 y los casos del primer semestre 2025.

Sobre la divulgación y medios masivos de implementación para conocimiento del Protocolo de Acoso Laboral y las comunicaciones que se han practicado a nivel Institucional se visualizaron dos publicaciones en la Intranet:

- 1) 4 de junio de 2024 que describen las conductas que constituyen Acoso Laboral y la ruta de atención.
- 2) Marzo de 2025: Publicación de la Cartilla de Acoso Laboral.

Para la ejecución de este seguimiento, el equipo auditor realizó indagaciones sobre diversos escenarios, identificando condiciones y eventualidades que podrían materializarse en el desarrollo de ciertos casos particulares considerados relevantes y que se indican a continuación:

- 1) Casos de impedimento, recusación e inhabilidad de parte de alguno de los miembros del Comité, sobre lo cual indicaron que: Durante el periodo 2024 y lo que ha transcurrido del periodo 2025, no se ha presentado ningún caso de impedimento, recusación e inhabilidad por parte de ninguno de los miembros del Comité de Convivencia Laboral para los objetos de estudio.
- 2) Procedimiento en caso de que se presente una queja por parte de un servidor directivo en contra de un posible acosado de otro nivel profesional, las acciones o procedimiento que no están caracterizadas en el protocolo ó si existe otro documento adicional que de claridad frente a escenarios específicos que no se observaron en el protocolo. Se mencionó que no se ha materializado la situación y no existen documentos adicionales.

En relación con el seguimiento de los acuerdos derivados del trámite de quejas o denuncias por presunto acoso laboral, se indicó que no se realiza un seguimiento mensual detallado de los casos. Asimismo, se evidenció que, desde el proceder del Comité de Convivencia Laboral, los casos se cierran





transcurridos tres meses sin gestiones, alertas o solicitudes adicionales por parte de los afectados.

Para el análisis de las condiciones relacionadas con la gestión de denuncias por acoso laboral, incorporando la perspectiva de género y la especial protección de los derechos de las mujeres y diversidades, se realizó una entrevista orientada a conocer las acciones adelantadas en esta materia.

Sobre lo cual, se informó que se han llevado a cabo seis (6) reuniones a nivel Institucional, con la participación articulada de varias dependencias, con el propósito de desarrollar un protocolo específico para la atención de estos casos, que requieren un tratamiento diferenciado y especializado.

Actualmente, se cuenta con un documento en versión borrador que ha avanzado en cuanto a sus características técnicas; sin embargo, aún no se ha logrado un consenso definitivo entre las dependencias involucradas para la consolidación del Protocolo Final sobre violencias basadas en género, mujeres y diversidades.

Reportes y registros de la entidad

Durante el ejercicio auditor, sobre esta información se aclaró que, podría estar sujeta a ajustes y modificaciones, dado que en el periodo 2024, no se identificó reporte existente, ni informes, ni trazabilidad en la Dirección de Desarrollo del Talento Humano. Por lo tanto, han gestionado acciones como el rastreo primario, en los casos en los que se han presentado radicaciones o solicitudes para seguimientos correspondiente a la vigencia 2024 o anteriores. Procediendo con la reactivación de los casos de vigencias anteriores, sobre los cuales, la entidad no había detectado trazabilidad a razón de la ausencia de los expedientes.

En un primer acercamiento con el enlace establecido para el seguimiento, el equipo auditor recibió información correspondiente a 17 casos en gestión para la vigencia 2025. Adicionalmente, el enlace designado indicó que, respecto al periodo 2024, no se podía garantizar la veracidad de los datos totales de casos, debido a debilidades identificadas en la información y en los soportes disponibles. Se concluyó, además, que no existían registros de casos anteriores.

Posteriormente, con base en la información suministrada durante la entrevista al auditado, la Gerencia de Auditoría Interna identificó un reporte consolidado y divulgado en el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno celebrado el 1 de julio de 2025. Este informe consolidó cifras que detallan y relacionan las actuaciones del Comité de Convivencia Laboral y su trazabilidad en la gestión.





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

A partir de este informe, se presentaron datos correspondientes a los siguientes casos caracterizados así: Conciliados, Desistidos, En remisión por competencia a Control Interno Disciplinario, Archivados, En proceso de conciliación, En proceso de Citación, En proceso de traslado, En remisión a Procuraduría, Los que no aplican (por desvinculación).

Identificando las cifras entregadas en el desarrollo del Comité mencionado anteriormente y las recopiladas por el ejercicio auditor, se encontraron diferencias y desviaciones en la información.

Esta situación generó alertas tempranas para la Dirección de Desarrollo de Talento Humano de la Subsecretaría de Talento Humano, Secretaría de Talento Humano y Servicios Administrativos, al evidenciarse que la información suministrada no contenía datos consistentes y que las cifras requerían ajustes y correcciones, debido a que reflejaban valores superiores a la realidad. Como resultado, se presentó una reducción en el número de casos reportados en materia de acoso laboral dentro del informe del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.

En cuanto al proceso de consolidación y ajuste de cifras, se aclaró que se han identificado casos correspondientes a la vigencia 2024, consolidándose la siguiente información:

Estado de los casos vigencia 2024	# de casos
Desistidos	1
Remisión Control Interno Disciplinario	1
Archivados	2
Remitidos a Procuraduría	2
Conciliados	5
Culminados por vencimiento de términos	Se desconoce vigencias anteriores a 2024
Total casos 2024	11

En relación con el proceso de consolidación y ajuste de cifras, se aclaró que durante el primer semestre del año 2025 se han identificado los siguientes casos, conforme al consolidado disponible:

Estado de los casos primer semestre 2025	# de casos
Desistidos	12
Remisión a Control Interno Disciplinario	1
Archivados	1





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

En proceso de conciliación	3
En proceso de citación	6
Remitidos a Procuraduría	0
En proceso de traslado	1
Conciliados	1
Los que no aplican (por desvinculación)	1
Total Casos 2025	26

De las cifras expuestas anteriormente, para las vigencias analizadas en este seguimiento se concluye que, en la presentación de información ante los miembros del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, se identificó una desviación y reducción para la vigencia 2024 de 17 a 11 casos según los datos actualizados; y en lo transcurrido del primer semestre 2025 una diferencia de 27 a 26 casos. Con respecto a este último periodo, se aclara que el equipo auditor no excluyó los casos desistidos.

5. OBSERVACIÓN: Inobservancia Circular Conjunta 100004 de 2024 Ministerio del Trabajo - Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP

Condición: No se evidenció el cumplimiento del principio del debido proceso en donde la entidad garantice los tiempos establecidos de 85 días en todo el proceso, actividad que es competente del Comité de Convivencia Laboral, la cual se encuentra definida en la Circular Conjunta No. 100-004 de 2024 del Ministerio de Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, detectando debilidades frente a los numerales 6, 7, 8, 9 y 10.

Criterio:

- **Circular Conjunta No. 100004 de 2024 Ministerio del Trabajo - Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP:**
Responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral: *1 Lineamientos para el proceso preventivo:*

(...)

“Numeral 6 Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo a lo pactado con periodicidad mensual. (mensual)





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

Numeral 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. (15 días calendario verificado el incumplimiento)

Numeral 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)

Numeral 9 Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las áreas de Talento Humano de las entidades Públicas de forma mensual.” (mensual)

Numeral 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)

“El procedimiento para la investigación y resolución de los casos de acoso laboral no podrá extenderse por un periodo superior a 85 días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la denuncia formal. Estos términos deberán ser definidos en cada caso, de acuerdo con las capacidades de los Comités de Convivencia Laboral de cada entidad pública. En aquellos casos en los cuales sea necesario tomar medidas de protección inmediata, se deberá garantizar que las mismas estén dirigidas a la protección efectiva de los derechos de quien ha interpuesto la queja y se guarde la respectiva confidencialidad, para lo cual se podrán reducir los términos aquí detallados”.

- Resolución 2646 de 17 de julio de 2008 del Ministerio de Protección Social “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Capítulo III Intervención de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos Artículo 14. Reglamentado por la Resolución 652 de 2012, Ministerio del Trabajo. Medidas preventivas y correctivas de acoso laboral. Son medidas





preventivas y correctivas de acoso laboral las siguientes: 1.5 “Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, garantizando la confidencialidad de la información”. 1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.

Posibles causas:

Carga laboral de los servidores que hacen parte del Comité de Convivencia Laboral.

Debilidad en el acompañamiento por parte de la Administradora de Riesgos Profesionales que brinda los servicios al Departamento.

Posibles consecuencias:

Actos recurrentes sobre los mismos servidores inmersos en el proceso.

Baja confiabilidad e incredulidad en el proceso y la gestión del Comité de Convivencia Laboral.

Proceso: Desarrollo del Talento Humano

6. RIESGOS

Riesgos 1: Riesgo de inobservancia de requisitos legales en el Plan Estratégico de Talento Humano

En el numeral 1 de la Circular Conjunta No. 100004 de 2024 Ministerio del Trabajo - Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP: Responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral, que establece los Lineamientos para los representantes de las entidades de los organismos del Estado, se contempla la acción de articular, en la vigencia 2025, la incorporación en el Plan Estratégico de Talento Humano de los procedimientos, escenarios y actores necesarios para la atención, prevención, corrección y sanción de conductas de acoso laboral.

Sin embargo, en la revisión del Plan Estratégico de Talento Humano correspondiente a la vigencia 2025, no se identificaron acciones orientadas a dicha incorporación. Esta omisión representa un riesgo administrativo, al evidenciarse posibles ausencias y debilidades en la gestión que podrían afectar la oportunidad, respaldo y credibilidad de las actuaciones institucionales en el marco del Protocolo y del Comité de Convivencia Laboral.

Proceso: Desarrollo del Talento Humano





Riesgos 2: Riesgo de Integridad y Transparencia en el Comité de Convivencia Laboral

En la cartilla institucional sobre acoso laboral de la Gobernación de Antioquia, específicamente en el capítulo “¿Qué se hace con las quejas presentadas ante el Comité de Convivencia Laboral?”, se establece que los miembros del comité tendrán impedimento o recusación para participar en las conciliaciones si han sido jefes o subalternos de las personas implicadas, o si mantienen vínculos sentimentales o afectivos con ellas.

Sin embargo, no se evidenció la aplicación sistemática del mecanismo de declaración de conflictos de interés por parte de los integrantes del Comité, especialmente al momento de su conformación. Esta omisión representa un riesgo administrativo y de integridad institucional, ya que, a pesar de contar con el formato y lineamientos establecidos para tal fin, no se está garantizando su implementación efectiva.

La ausencia de esta práctica puede afectar los principios de transparencia, imparcialidad e integridad, pilares fundamentales en la gestión pública y en la resolución de conflictos laborales. Además, debilita el control preventivo frente a posibles situaciones de incompatibilidad o parcialidad en la toma de decisiones del Comité de Convivencia Laboral.

Es pertinente implementar de manera obligatoria y documentada la diligencia del formato de declaración de conflictos de interés por parte de todos los miembros del Comité de Convivencia Laboral, al momento de su designación y de forma periódica, como parte del fortalecimiento del sistema de control interno y de los valores institucionales.

Proceso: Desarrollo del Talento Humano

Riesgo 3: Riesgo de Acceso y Divulgación Normativa en sedes alternas a la Cede Administrativa Departamental

Durante el análisis de quejas y solicitudes de servidores públicos de la Gobernación que ejercen sus funciones desde sedes ubicadas en los diferentes municipios del departamento, se identificó que los mecanismos de divulgación implementados por la Dirección de Desarrollo del Talento Humano, no garantizan el acceso efectivo a la información normativa relacionada con el acoso laboral, en particular, lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006 “*Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo*” y la Ley 2365 de 2024 “*Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior*”





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

en Colombia y se dictan otras disposiciones”, así como al Protocolo de Acoso Laboral adoptado por la entidad.

Se evidenció que los insumos informativos se encuentran alojados en plataformas de acceso restringido, y que parte del contenido ha sido modificado, sustituido o derogado sin que exista trazabilidad clara, ni disponibilidad en medios de consulta abiertos. Esta situación impide su visibilidad en el portal institucional www.antioquia.gov.co, limitando el acceso a usuarios externos y servidores públicos ubicados en el territorio.

Esta condición representa un riesgo administrativo y de cumplimiento normativo para la Dirección de Desarrollo del Talento Humano, al no garantizar la cobertura y acceso equitativo a la información por parte de todo el personal vinculado a la entidad y que presentan sus servicios en sedes por fuera del Centro Administrativo Departamental. Además, puede generar subregistro o desconocimiento de situaciones de acoso laboral, afectando la capacidad institucional para prevenir, atender y mitigar este tipo de conductas.

Es importante establecer mecanismos de divulgación abiertos, accesibles y actualizados, que permitan a todos los servidores públicos del Departamento de Antioquia consultar de manera oportuna la normativa vigente y los protocolos institucionales en materia de convivencia laboral. E incorporar controles que aseguren la trazabilidad y vigencia de los contenidos publicados.

Proceso: Proceso: Comunicación Pública

Riesgo 4: Riesgo en el registro y seguimiento de solicitudes por acoso laboral

Actualmente, la Gobernación de Antioquia dispone del correo electrónico comiteconlaboral@antioquia.gov.co como canal para la recepción de solicitudes y denuncias relacionadas con situaciones de acoso laboral. No obstante, se evidenció que este mecanismo, aunque contemplado en el Protocolo Institucional, no permite realizar un seguimiento estructurado ni generar métricas confiables sobre los tiempos de respuesta, trazabilidad de los casos o estado de gestión de las solicitudes.

Esta limitación representa un riesgo administrativo y de gestión documental, ya que la herramienta utilizada no garantiza:

- Registro formal y sistemático de las solicitudes.
- Control de tiempos de respuesta conforme a los lineamientos establecidos.
- Seguimiento efectivo de los casos.
- Preservación de la información bajo criterios de confidencialidad y reserva.





Adicionalmente, se identificó que la entidad cuenta con el sistema documental MERCURIO, el cual sí ofrece funcionalidades como expediente digital, trazabilidad, control de tiempos y garantías de confidencialidad. Sin embargo, este sistema no está siendo utilizado para la radicación y gestión de las solicitudes relacionadas con acoso laboral.

Es conveniente migrar el proceso de recepción y gestión de solicitudes al sistema documental MERCURIO, con el fin de fortalecer el control interno, garantizar la trazabilidad de los casos, asegurar la confidencialidad de la información y permitir la generación de indicadores de gestión que faciliten la toma de decisiones y la mejora continua del proceso.

Proceso: Atención a la Ciudadanía

7. OPORTUNIDADES DE MEJORA

1) Seguimiento Institucional a los Casos del Comité de Convivencia

Laboral: Se identificó que actualmente no existen mecanismos formales y sistemáticos de seguimiento por parte del Comité de Convivencia Laboral a los compromisos establecidos en los casos atendidos. El proceso depende de que las partes involucradas generen nuevas alertas o solicitudes para reactivar la intervención del Comité, lo cual puede comprometer el principio de imparcialidad y limitar la efectividad del acompañamiento institucional.

Adicionalmente, se observó que los casos se cierran automáticamente a los tres (3) meses si no se presenta una nueva solicitud, sin que exista una verificación formal del cumplimiento de los compromisos asumidos por las partes. Esta práctica puede generar vacíos en la trazabilidad, debilitar la confianza en el proceso y limitar la capacidad del Comité para garantizar un entorno laboral sano y respetuoso.

Se recomienda establecer un procedimiento formal de seguimiento periódico y proactivo por parte del Comité de Convivencia Laboral, que incluya:

- Verificación del cumplimiento de compromisos por ambas partes.
- Registro de avances y cierre documentado de los casos.





- Indicadores de gestión que permitan evaluar la efectividad del proceso.
- Garantías de imparcialidad y equilibrio en la evaluación de los casos.
- Este seguimiento debe ser entendido como una función misional del Comité, orientada a fortalecer la convivencia laboral, prevenir reincidencias y consolidar una cultura organizacional basada en el respeto y la integridad.

Proceso: Gestión del Talento Humano

- 2) **Implementación de Indicadores Históricos para Evaluación de Gestión:** Analizar la aplicación de indicadores que consoliden resultados para brindar análisis comparativos, identificar tendencias y evaluar la efectividad de los mecanismos implementados para la atención de eventos relacionados con la convivencia laboral.

Se sugiere, diseñar e implementar recopilación de históricos que permita consolidar y analizar la información de vigencias anteriores, con el fin de:

- Evaluar la evolución de los casos y su atención.
- Medir la efectividad de las acciones implementadas.
- Identificar oportunidades de mejora continua.
- Fortalecer la articulación con la ARL y otras instancias responsables.

Contar con esta herramienta permitiría fortalecer la medición Institucional, facilitando la toma de decisiones basada en evidencia. Además, posibilitaría la articulación con los reportes y análisis generados por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), promoviendo una gestión más integral y coordinada.

Proceso: Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

- 3) **Fortalecimiento de Capacidades del Comité de Convivencia Laboral:** Se identifican diversas acciones que pueden ser implementadas por la entidad para robustecer el funcionamiento y la efectividad del Comité de Convivencia Laboral, con el fin de garantizar una atención oportuna,





imparcial y conforme a la normatividad vigente. Estas acciones contribuirían al fortalecimiento institucional y al cumplimiento del objeto misional en materia de convivencia laboral:

- Capacitación en resolución de conflictos: Es fundamental brindar formación continua al Comité en técnicas de mediación, conciliación y manejo de situaciones sensibles, para fortalecer su rol como instancia neutral y facilitadora.
- Socialización de los integrantes del Comité: Se recomienda divulgar de manera institucional y periódica la conformación del Comité, para que todos los servidores públicos conozcan quiénes lo integran y cómo pueden acceder a sus servicios.
- Capacitación en normatividad vigente y responsabilidades: Incluir formación sobre las leyes y decretos que regulan la convivencia laboral, así como sobre las funciones y límites del Comité, para asegurar el cumplimiento normativo.
- Capacitación en acoso laboral y sus tipologías: Profundizar en los diferentes tipos de acoso laboral, sus manifestaciones y consecuencias, con el fin de mejorar la identificación y tratamiento de los casos.
- Capacitación en recepción y gestión de casos en sedes externas al CAD: Fortalecer las competencias del Comité para atender situaciones que se presenten en el territorio, garantizando cobertura y equidad en la atención.
- Capacitación en acoso sexual, discriminación por razón de sexo y diversidad: Incluir formación específica en temas de género, diversidad e inclusión, con enfoque en derechos humanos y prevención de violencias en el entorno laboral.

Proceso: Gestión del Talento Humano

- 4) **Consolidación del Protocolo de Violencias Basadas en Género, Mujeres y Diversidades:** Se identificó que el proceso de formulación del Protocolo sobre Violencias Basadas en Género, Mujeres y Diversidades aún no cuenta con una fecha definida para la culminación de su primera versión. Esta situación limita la planificación institucional y la





implementación oportuna de acciones orientadas a la prevención, atención y seguimiento de estos casos.

La falta de un cronograma claro y de hitos definidos en el desarrollo del documento puede retrasar su aplicación efectiva en la Gobernación de Antioquia, afectando la capacidad de respuesta institucional frente a situaciones que requieren un enfoque diferencial y de derechos.

Se recomienda acelerar y madurar el proceso de consolidación del protocolo, estableciendo un cronograma con fechas concretas de entrega, validación y socialización. Esto permitirá contar con el documento finalizado y en aplicación durante el segundo semestre de 2025, fortaleciendo el enfoque de género, la inclusión y la protección de los derechos de mujeres y diversidades en el entorno laboral y territorial.

Proceso: Gestión del Talento Humano

5) Activación Oportuna de Alertas a la ARL para Acompañamiento

Psicológico: Se evidenció la necesidad de fortalecer la articulación con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) en los casos que requieren acompañamiento desde el área de psicología. Actualmente, no se cuenta con un mecanismo de alerta inmediata que permita activar de forma oportuna la intervención de la ARL, lo que ha generado vacíos en el reporte de cifras y en la trazabilidad de los casos atendidos.

Como consecuencia, se han gestionado solicitudes adicionales por parte de actores externos, quienes han asumido funciones de seguimiento y asesoría, incluyendo la activación de las Entidades Promotoras de Salud (EPS). Esta situación refleja una disminución en la participación activa de la ARL en los procesos de atención psicosocial, lo cual puede afectar la integralidad del acompañamiento a los servidores públicos.

Se recomienda, diseñar e implementar un protocolo de alerta temprana y comunicación directa con la ARL, que permita activar de manera inmediata





su intervención en los casos que lo requieran, especialmente aquellos que demandan atención psicológica. Este protocolo debe incluir:

- Criterios claros de activación.
- Responsables institucionales de la notificación.
- Tiempos de respuesta esperados.
- Registro y trazabilidad de las acciones realizadas.

Esta acción contribuirá a mejorar la cobertura, oportunidad y calidad del acompañamiento psicosocial, fortaleciendo la gestión del riesgo psicosocial en la entidad.

Proceso: Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

- 6) **Alineación del Procedimiento de Gestión de la Convivencia Laboral con la Circular Conjunta 100004 de 2024:** Es recomendable ajustar dicho procedimiento conforme a los lineamientos establecidos en la Circular Conjunta, especialmente en lo relacionado con el enfoque preventivo y los tiempos de ejecución. Asimismo, se sugiere fortalecer las estrategias de divulgación del procedimiento, con el fin de garantizar su accesibilidad y comprensión por parte de todos los servidores públicos a quienes está dirigido.

Proceso: Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

8. CONCLUSIONES

- La Gobernación de Antioquia avanzó en la reactivación del Comité de Convivencia Laboral y en la estructuración de los protocolos para la prevención, atención y gestión de casos relacionados con acoso laboral. No obstante, se hace necesario continuar fortaleciendo integralmente dicho Comité, mediante capacidades técnicas, fortalecimiento al seguimiento de compromisos, ajustes de casos especiales, el aseguramiento y trazabilidad documental, con la articulación de Seguridad y Salud en el Trabajo y otras dependencias que permitan el buen desarrollo del ejercicio.
- Los informes trimestrales que hacen parte de las obligaciones del Comité de Convivencia Laboral para la vigencia 2024, 2025 y el seguimiento





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

independiente de la Dirección de Desarrollo del Talento Humano ante los casos de forma mensual no fueron identificados en su totalidad.

- La trazabilidad y datos de las vigencias anteriores al periodo 2024, correspondiente a las solicitudes en materia de acoso laboral, presentan debilidad en cuanto a la gestión documental, históricos de expedientes lo que requiere análisis, procedimiento y ajuste.
- Se generaron **11** casos de posible Acoso Laboral, en la vigencia 2024 y **26** en el primer semestre 2025, lo que refleja un incremento de 57.6%.
- Producto del ejercicio del Comité Convivencia Laboral se dio traslado de: un proceso (1) a la Gerencia de Control Interno Disciplinario y Dos (2) procesos a la Procuraduría General de la Nación.
- La divulgación y principio de publicidad en materia del Protocolo de Acoso Laboral requiere fortalecimiento a nivel Institucional.
- Durante el periodo 2025, los casos conocidos por el Comité de Convivencia Laboral relacionados con posibles situaciones de acoso laboral fueron objeto de trámite interno.
La intervención del Comité evidenció un rol proactivo y facilitador del diálogo, lo cual permitió la resolución de varios casos mediante mecanismos de conciliación. Como resultado, se logró el desistimiento voluntario de 11 casos, así como la formalización de acuerdos y compromisos entre las partes involucradas, promoviendo el cumplimiento de responsabilidades y la restauración del ambiente laboral.

Estos resultados reflejan el impacto positivo del Comité en la gestión de conflictos laborales, fortaleciendo su función como instancia preventiva y de acompañamiento institucional.

- Sobre el Protocolo de Violencias Basadas en Género, Mujeres y Diversidades, se evidenció la necesidad de fortalecer aspectos como la definición de un cronograma y la finalización del producto requerido para su implementación. Esta situación representa un reto para el cumplimiento





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

integral de los lineamientos establecidos en la Circular Conjunta No. 100004 de 2024 Ministerio del Trabajo - Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, especialmente en lo relacionado con la garantía de protección y atención diferencial en el entorno laboral.

Original firmado

LILIANA ANDREA LÓPEZ NOREÑA
Gerencia de Auditoría Interna

Proyectó: **LURREAB** 01-07-2025
JPOSADAV 01-07-2025



Centro Administrativo Departamental José María Córdova (La Alpujarra)
Calle 42 B No. 52 - 106 - Línea de Atención a la Ciudadanía: 604 409 9000
Medellín - Colombia.



SC 4887-1

