

<b>NOMBRE DEL INFORME:</b>	Informe de Seguimiento a la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, sobre el cumplimiento de la Circular Conjunta 100-004-2024 del 2 de diciembre de 2024. "Lineamientos para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Laboral" y la normatividad vigente.
----------------------------	---

## CONTENIDO DEL INFORME

- PERIODO DE EJECUCIÓN:** Primer Semestre Vigencia 2025.
- OBJETIVO:** Verificar y validar el cumplimiento, en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., de la Circular Conjunta 100-004-2024. "Lineamientos para la aplicación de la Circular No. 003 del 18 de julio de 2024 del Ministerio del Trabajo y Departamento Administrativo de la Función Pública, 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" y la normatividad vigente.
- ALCANCE:** Seguimiento a la gestión realizada por la Dirección de Gestión del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., en cumplimiento de la Circular Conjunta 100-004-2024 y la normatividad vigente, relacionado con los lineamientos para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Laboral.

**DESDE:** La revisión de la Circular Conjunta 100-004-2024 y la normatividad vigente, relacionada con la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Laboral, especialmente 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.

**HASTA:** La verificación del cumplimiento de los lineamientos definidos en la Circular Conjunta 100-004-2024 y la normatividad vigente, en el marco de la ley 1010 de 2006, relacionados con la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Laboral, en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.

- EQUIPO AUDITOR:**

Dionel Prada Esquinas - Profesional Universitario - Oficina Control Interno.  
Astrid Marcela Méndez Chaparro - Jefe de Oficina Control Interno.

- METODOLOGÍA:** El seguimiento comprendió la realización de análisis y verificación del cumplimiento de la Circular Conjunta 100-004-2024 y la normatividad vigente, mediante técnicas y procedimientos aplicados de consulta, observación y confirmación de la información y documentos soporte de la gestión realizada para su cumplimiento en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., presentados por la Dirección de Gestión del Talento Humano, en lo relacionado con los lineamientos para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Laboral.

Es importante aclarar que, es responsabilidad de la Dirección de Gestión del Talento Humano, el contenido en calidad y cantidad de la información suministrada, así como, el cumplimiento de las normas que le son aplicables a su actividad institucional en relación con el asunto del seguimiento a la implementación de la Circular Conjunta 100-004-2024 y la normatividad vigente.

La responsabilidad de la Oficina de Control Interno, consiste en la producción del informe que contiene conclusiones y recomendaciones sobre el cumplimiento de los lineamientos para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Laboral definidos en la circular en mención y la normatividad vigente.

- MARCO NORMATIVO - CRITERIOS DE EVALUACIÓN**

- Constitución Política de Colombia de 1991, artículo 1°, "... Colombia es un Estado Social de Derecho

fundado en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general". Artículo 13, "todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica". Artículo 21 "la honra es uno de las retribuciones fundamentales de la persona, por lo tanto, el Estado debe garantizarlos en cualquiera de los ámbitos donde se desarrolla la misma". Artículo 25, "el trabajo es un derecho y una obligación social. Artículo 209, "...Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento del Estado. La administración Pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley"."

- Ley 87 de 1993, "Por medio del cual se establecen normas para el ejercicio del Control Interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones".
- Decreto ley 1295 de 1994, ""Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales". Art. 91.
- Decreto 2150 de 1995, "Por el cual se suprime y reforman regulaciones, procedimientos o trámites innecesarios existentes en la Administración Pública". Art. 115.
- 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".
- 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".
- Resolución 2646 de 2008, "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". Art. 14.
- Resolución 1356 de 2012. Modifica la Resolución 652 de 2012. Conformación Comités de Convivencia Laboral.
- Ley 1562 de 2012, "Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional". Art. 13 y art. 32.
- Decreto 044 de 2015, "Por medio del cual se adopta el Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual laboral, procedimientos de denuncia y protección a sus víctimas en el Distrito Capital.
- Decreto 1072 de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo". Capítulo 11, Titulo 4, Parte 2, Libro 2
- 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".
- Circular 003 del 18 de julio de 2024. Procuraduría General de la Nación. Directrices para el cumplimiento de normas de rango constitucional, legal y reglamentario, referentes a la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas.
- Circular Conjunta 100-004-2024 del 2 de diciembre de 2024. Ministerio del Trabajo y Departamento Administrativo de la Función Pública. "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".
- Ley 2466 de 2025 del 25 de junio de 2025, "Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.
- Resolución 3461 del 1 de septiembre de 2025, "Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones".

## 7. CONTENIDO DEL INFORME

La Oficina de Control Interno de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., dando cumplimiento a la Circular Conjunta 100-004-2024, en lo relacionado con los lineamientos para los/las Jefes de Control Interno o quienes hagan sus veces de las entidades y organismos del Estado, incluyó en el Plan Anual de Auditoria 2025, el seguimiento y/o evaluación a los procesos, procedimientos, instancias e indicadores que adelanta la Dirección de Gestión del Talento Humano, para el cumplimiento de los lineamientos definidos en la circular en mención y la normatividad vigente.

De igual manera, evaluar el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral 2025 - 2027, en lo relacionado con el cumplimiento de la normativa aplicable y que se esté dando cumplimiento a las fases necesarias para la atención a las quejas de acoso laboral u otras situaciones de discriminación.

En este sentido, se aborda la evaluación, teniendo en cuenta el orden de los lineamientos presentados en la Circular Conjunta 100-004-2024 haciendo el paralelo con la implementación realizada en la Subred Sur y la normatividad vigente, de la siguiente manera:

### **RESPONSABILIDADES COMITÉ CONVIVENCIA LABORAL**

#### **1. Lineamientos para el proceso preventivo (Circular Conjunta 100-004-2024)**

Los comités de convivencia laboral deben cumplir con las funciones señaladas en la normatividad, las cuales se realizarán en los siguientes términos, garantizando el derecho al debido proceso y los principios de Celeridad, Eficacia, Imparcialidad y Confidencialidad, así:

<b>FUNCIONES</b>	<b>TIEMPOS</b>
1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describen situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.	5 días calendario
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos en los que se formule queja o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública. En los casos que la conducta contenga una connotación sexual inmediatamente deberá iniciarse el proceso disciplinario ante el Ministerio Público según las competencias establecidas y compulsar las copias ante la fiscalía general de la Nación, para lo de su competencia, toda vez que no es posible adelantar el trámite previo puesto que se trata de una conducta no conciliable.	5 días calendario, el Comité de Convivencia podrá ampliar el término por 10 días calendario más, previa justificación. En todo caso el término máximo no podrá superar los 15 días calendario.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja. Siempre que se tenga el consentimiento de las partes, evitando acciones revictimizantes, lo que debe quedar en constancia que no se quiere surtir el trámite conciliatorio en presencia de la parte que presuntamente ha cometido el acoso laboral.	5 días calendario
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias. Siempre que se tenga el consentimiento de las partes evitando acciones revictimizantes, lo que debe quedar en constancia que no se quiere surtir en trámite conciliatorio en presencia de la parte que presuntamente ha cometido el acoso laboral.	5 días calendario, El comité podrá ampliar el término por 10 días calendario más, previa justificación. En todo caso el término máximo no podrá superar los 15 días calendario.

5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar, y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos los principios de la confidencialidad.	5 días calendario, el Comité de Convivencia podrá ampliar el término por 10 días calendario más, previa justificación. En todo caso el término máximo no podrá superar los 15 días calendario.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.	Mensual
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 deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales.	La remisión deberá realizarse dentro de los 15 días calendario, una vez se verifique el cumplimiento.
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.	Máximo 15 días calendario
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las áreas del Talento Humano de la Entidad.	Mensual
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones de los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública.	Trimestral

Fuente: Circular Conjunta 100-004-2024.

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.

Este plazo deberá garantizar que el proceso se lleve a cabo con la debida diligencia y sin demoras injustificadas, enmarcado siempre dentro de los siguientes principios:

- **Celeridad:** Los procesos deben llevarse a cabo de manera oportuna, evitando dilaciones innecesarias y garantizando que se resuelvan en tiempos razonables.
- **Eficacia:** Las acciones deben ser efectivas para llegar a acuerdo entre las partes y prevenir su repetición.
- **Imparcialidad:** El proceso debe ser imparcial, garantizando que las partes reciban un trato justo y equitativo, sin prejuicios o favoritismos.
- **Confidencialidad:** La información relacionada con la denuncia deberá ser tratada con estricta confidencialidad para proteger la privacidad de las servidoras y los servidores públicos involucrados.

En todo momento se debe garantizar el debido proceso para lo cual se debe permitir el acceso a la información relacionada y evitar medidas arbitrarias.

Es esencial que el Comité de Convivencia Laboral escuche a las partes involucradas de manera equitativa y garantice la confidencialidad, para proteger a las servidoras y los servidores públicos de represalias.

El proceso debe ser participativo, transparente y respetuoso de los derechos de todos los implicados.

Es importante implementar mecanismos de seguimiento para evaluar la efectividad de los procedimientos y reglamentos adoptados, realizando ajustes cuando sea necesario.

Se debe garantizar en todo el acompañamiento a la acción sin daño o revictimización, proponiendo alternativas de concertación que no necesariamente signifique poner a las partes en el mismo escenario a dialogar.

De presentarse situaciones en las que se identifique que las medidas adoptadas no están siendo efectivas, se deberá revisar y, en su caso, fortalecer los procedimientos internos.

#### **Implementación Realizada en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur ESE.**

Para el cumplimiento de los lineamientos para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Laboral, la Subred Sur creó el Procedimiento RESOLUCIÓN PACIFICA DE CONFLICTOS - COMITE DE CONVIVENCIA GH-CVC-BIE-PR-02 V3, cuya última actualización se aprobó el 13 de septiembre de 2024. En esta se definen las siguientes actividades para el Comité de Convivencia Laboral:

ACTIVIDADES	TIEMPOS
1. Interponer queja ante el comité de convivencia	Cuando el servidor público decide interponer la queja
2. Recepcionar y aprobar la queja.	Dentro de los 8 días hábiles una vez recibida la queja
3. Iniciar trámite de quejas aprobadas.	Según necesidad
4. Realizar el proceso de versión libre al interior del comité de convivencia.	En el término de 20 minutos de la de versión libre.
5. análisis de la de versión libre al interior del comité de convivencia.	30 minutos posterior a cada versión libre.
6. propender por la resolución pacífica del conflicto entre las partes involucradas.	Posterior a la realización del análisis de las versiones libres.
7. Realizar el cierre de caso o traslado.	Posterior a la realización del análisis de las versiones libres.
8. Realizar seguimiento y control a los acuerdos.	Mínimo tres meses después de la firma del acta de cierre.

Fuente: Aplicativo Almera.

	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E	
ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	RESOLUCIÓN PACÍFICA DE CONFLICTOS – COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	GH-CVC-BIE-PR-02 V3

9. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:

Nº	QUE ?	QUIEN	COMO	RIESGOS	PUNTO DE CONTROL	CUANDO-TIEMPO	DOCUMENTO ASOCIADO Y/O GENERADO (REGISTROS).
1	Interponer queja ante el comité de convivencia laboral	Servidor Públicos de la Subred Sur	Presentación formal de la queja mediante los siguientes canales correo electrónico <a href="mailto:comite.convivencia@subredsur.gov.co">comite.convivencia@subredsur.gov.co</a> o radicación en ventanilla única de la Subred Sur-Agilsalud.  <b>Nota:</b> Debe corresponder a comunicación escrita, clara y completa de los hechos datos y las pruebas que permitan evidenciar el presunto acoso laboral o situación de convivencia. No se recibirá ninguna de manera verbal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presentación de queja incompleta</li> <li>Uso de canales no adecuados para interponer la queja</li> </ul>	Ventanilla Única de correspondencia y Correo institucional	Cuando el Servidor Público decide interponer la queja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Registro de correspondencia - correo electrónico-Agilsalud</li> </ul>
2	Recepcionar y aprobar la queja	Presidente y/o secretaria del Comité	Revisión periódica de canales de Escucha radicados a través del correo electrónico <a href="mailto:comite.convivencia@subredsur.gov.co">comite.convivencia@subredsur.gov.co</a> y correspondencia recibida. Agilsalud.  <b>Nota:</b> Ver disposiciones generales <b>SITUACIONES QUE NO SON OBJETO DE INTERVENCIÓN POR PARTE DE COMITÉ DE CONVIVENCIA.</b>	Dar trámite a una queja que no aplique – Extralimitación de funciones	Registro de correspondencia recibida	Dentro de los 8 días hábiles, una vez recibida la queja.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Matriz de registro y seguimiento</li> </ul>
3	Iniciar trámite de quejas aprobadas	Comité de Convivencia Laboral	Se realiza lectura y análisis de la queja, en sesión de comité y Seguimiento a canales de escucha a través de Sesiones ordinarias y extraordinarias, definiendo fechas para la citación de las partes involucradas.	Notificación inadecuada de la citación	Citación con soporte de recibido	Según necesidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>CA-FT-02 Acta de reuniones y mesas de trabajo.</li> <li>Oficio de citación y soportes guardados en el sistema.</li> </ul>
4	Realizar el proceso de versión libre a cada una de las partes involucradas de manera independiente.  <b>Nota:</b> Se debe iniciar con la versión libre del quejoso.	Comité de Convivencia	En marco de sesión de comité de convivencia laboral se realiza atención y escucha de cada una de las partes, de manera independiente, de tal manera que se identifique los aspectos y acciones que desencadenaron la situación, iniciando con la versión libre del quejoso.  <b>Nota:</b> Ver numeral 8. Disposiciones generales – 8.1 Conductas que constituyen acoso laboral, 8.2 conductas que NO constituyen acoso laboral 8.3 Conductas atenuantes 8.5. Escuchar las partes involucradas en el mismo escenario, lo relacionado con inasistencia y 8.6 Situaciones que no son objeto de intervención por parte de comité de convivencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inasistencia no justificada de las partes</li> <li>No sesión de comité por falta de quórum</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Registro de la versión libre por cada una de las partes</li> <li>Confirmación previa de la convocatoria realizada</li> </ul>	En el término de 20 minutos de la versión libre	<ul style="list-style-type: none"> <li>CA-FT-02 Acta de reuniones y mesas de trabajo, firmada.</li> </ul>
5	Análisis de la versión libre al interior del comité de convivencia	Comité de Convivencia	Se realiza posterior a escuchar la versión libre de cada una de las partes, considerando las posibles alternativas de conciliación y/o solución al conflicto	Falta de objetividad por parte del Comité de Convivencia Laboral	Participación interdisciplinaria de los miembros del Comité	Treinta minutos, posterior a cada versión libre	<ul style="list-style-type: none"> <li>CA-FT-02 Acta de reuniones y mesas de trabajo, debidamente firmada y Registrada en la plataforma Almera.</li> </ul>
6	Propender por la resolución pacífica del conflicto entre las partes involucradas	Comité de Convivencia	En sesión de comité de convivencia con las partes involucradas, según corresponda, se establecerán acuerdos y compromisos, frente a la situación evidenciada o se identificará la necesidad de nuevas intervenciones o participación de otras áreas y/o personas	<ul style="list-style-type: none"> <li>No resolución del conflicto</li> <li>No voluntad de conciliar</li> </ul>	Acta de conciliación	Posterior a la realización del análisis de las versiones libres	<ul style="list-style-type: none"> <li>CA-FT-02 Acta de reuniones y mesas de trabajo y registro de esta acta en la Plataforma Almera.</li> </ul>
7	Realizar el cierre de caso o traslado	Comité de Convivencia	Definir con base en el análisis y los acuerdos logrados con las partes, el cierre de caso o traslado según pertinencia.  <b>Nota:</b> El cierre de casos será notificado a las partes involucradas y el traslado se oficia al área correspondiente con copia a las partes involucradas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cierre o traslado equivoco de un caso.</li> <li>Inconformidad en alguna de las partes</li> </ul>	Asertividad y objetividad en los análisis y acuerdos propuestos	Posterior a la aceptación de acuerdos o habiendo agotado la instancia de conciliación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>CA-FT-02 Acta de reuniones y mesas de trabajo.</li> <li>Registro en matriz de registro y seguimiento</li> </ul>
8	Realizar Seguimiento y control a los acuerdos  <b>Nota:</b> Aplica solo para los casos cerrados	Comité de Convivencia	Evaluar con posterioridad a la resolución o persistencia de la situación. Podrá hacerse a través de interrogatorio a las partes, a jefes, compañeros de áreas o servicios, según corresponda.	No realizar el seguimiento	Acta de seguimiento	Mínimo tres meses después de la firma del acta de cierre	<ul style="list-style-type: none"> <li>CA-FT-02 Acta de reuniones y mesas de trabajo.</li> <li>Notificación a las partes involucrados</li> </ul>

Fuente: Aplicativo Almera.

De igual manera, la Subred Sur, mediante Resolución 401 del 8 de abril de 2025 conformó el Comité de Convivencia Laboral para la vigencia 2025-2027, en el artículo quinto definió las funciones específicas del Comité, a saber:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describen situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
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.

5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar, y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
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, tratándose del sector público.
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.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones de los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

**Observación Oficina de Control Interno (OCI):** Como se puede observar, las actividades del procedimiento RESOLUCIÓN PACIFICA DE CONFLICTOS - COMITE DE CONVIVENCIA GH-CVC-BIE-PR-02 V3, no coinciden con las funciones establecidas en la Resolución 401 del 8 de abril de 2025, de conformación del Comité de Convivencia Laboral Vigencia 2025-2027, además de hacer mención a empresa privada. Tampoco con las funciones y tiempos definidas en la Circular Conjunta 100-004-2024. De otra parte, ninguno de los dos documentos de la Subred Sur, establece el plazo máximo que puede tomar el procedimiento para la investigación y resolución de los casos de acoso laboral, que la Circular define no podrá extenderse por un periodo superior a 85 días calendario. Todo lo anterior, se puede explicar, en la falta de actualización del procedimiento acorde a la normatividad vigente.

En este sentido, es importante tener en cuenta que el pasado 1 de septiembre de 2025, el Ministerio del Trabajo emitió la Resolución 3461 de 2025, "Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones", normativa que se debe adoptar en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. en todo lo relacionado con los lineamientos para la prevención, atención y sanción del acoso laboral.

## **2. Plan de acción para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral (Circular Conjunta 100-004-2024)**

Las entidades públicas deben elaborar un plan de acción anual dirigido a promover la salud mental, bienestar, calidad de vida y un entorno laboral libre de violencias y acoso, el cual debe incluir entre otras las siguientes medidas preventivas y correctivas.

Medidas preventivas:

- Formular un procedimiento claro dirigido a prevenir y atender el acoso laboral, que incluya el compromiso por parte del empleador, y de las servidoras y los servidores públicos, de promover un ambiente de convivencia laboral.
- Elaborar códigos o manuales de convivencia, en los que se identifiquen los tipos de comportamiento aceptables en la entidad.
- Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos al nivel directivo y a las servidoras y los servidores públicos, con el fin de rechazar estas prácticas y de respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.
- Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y fortalecimiento de habilidades sociales y emocionales para la concertación y negociación, dirigidas tanto a los niveles directivos, mandos

medios, así como a las servidoras y los servidores públicos que forman parte del Comité de Convivencia Laboral de la entidad pública, que les permita mediar en situaciones de acoso laboral.

- Realizar seguimiento periódico a posibles situaciones de acoso laboral, garantizando la confidencialidad de la información.
- Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social, trabajo en equipo, comunicación armónica y promoción de relaciones sociales positivas, entre las servidoras y los servidores públicos de todos los niveles jerárquicos de la entidad pública.
- Realizar acciones investigativas y de análisis de riesgo, en el caso que se pueda comprobar que otras servidoras y otros servidores públicos se están viendo afectados por situaciones de acoso laboral que ya se han reportado, y analizar posibles contextos de riesgo para las servidoras y los servidores públicos que puedan verse expuestos a las conductas de acoso.

Medidas correctivas:

- Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo asociados al acoso laboral, fomentando una cultura de convivencia en el trabajo.
- Promover la participación de las servidoras y los servidores públicos en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo asociados al acoso laboral.
- Facilitar el traslado de las servidoras y los servidores públicos a otra dependencia de la entidad, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia Laboral lo recomiendan.
- Establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para corregir las conductas de acoso laboral.
- Generar alianzas con organismos y/o entidades que brinden primeros auxilios psicológicos a las servidoras y los servidores públicos que hayan presentado quejas de acoso laboral.

#### Implementación Realizada en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur ESE.

La Subred Sur formuló y ejecuta el Plan BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS GH-CVC-BIE-PL-01 V9, cuyo objetivo es contribuir al mejoramiento de la calidad de vida y al desempeño laboral de los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., buscando el equilibrio en la vida personal, familiar y laboral, mediante estrategias y actividades de esparcimiento, ocio, entretenimiento e integración que propendan por el desarrollo integral y una cultura organizacional basada en el respeto y la inclusión con el fin de generar ambientes de confianza, empatía y tranquilidad.

En este sentido, adelantó actividades, capacitaciones y sensibilizaciones en temas relacionados con gestión de la integridad, prevención del acoso laboral y acoso sexual, análisis de clima laboral y calidad de vida en el trabajo.

De otra parte, elaboró la Cartilla Código de Integridad, documento que presenta los valores y principios de acción del Código de Integridad de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., <https://www.subredsur.gov.co/transparencia/informacion-grupos-interes/8-9informacion-adicional/8-9-1documentacion-info-adicional/cartilla-codigo-de-integridad-2025-14-julio-2025/14/07/2025>, los cuales orientan las actuaciones en el quehacer diario, con el fin de prestar un servicio integral a todas las personas que lo requieran y, de esta manera, contribuir a recuperar la confianza de los usuarios en la Entidad.

julio 14, 2025

Cartilla código de integridad 2025 – 14 Julio 2025

3 de 23 Tamaño automático

**CÓDIGO DE INTEGRIDAD**

**SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.**

Logo: Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.

Cartilla código de integridad 2025 – 14 Julio 2025

18 de 23 Tamaño automático

**DILIGENCIA**

Cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
• Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia.	• No malgasto ningún recurso público.
• Cumplir con los tiempos establecidos para el logro de cada obligación laboral. A fin de cuentas, el tiempo de todos es oro.	• No postergo las decisiones ni actividades que dan solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de mi cargo. Hay cosas que sencillamente no se dejan para otro día.
• Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. No se me pasa cosa a medias.	• No demuestro desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos.
• Siempre estoy proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.	• No evado mis funciones o actividades y responsabilidades por ningún motivo.

Logo: Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.

Finalmente, cuenta con el procedimiento RESOLUCIÓN PACIFICA DE CONFLICTOS - COMITE DE CONVIVENCIA GH-CVC-BIE-PR-02 V3, cuyo objetivo es gestionar mecanismos que faciliten la prevención de situaciones que afecten la sana convivencia de los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., y la solución pacífica de las situaciones causadas por conductas de presunto acoso laboral, maltrato y otros hostigamientos en el marco de las relaciones en el trabajo y/o eventos de los servidores públicos.

**SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E**

**PROCEDIMIENTO**

**RESOLUCIÓN PACÍFICA DE CONFLICTOS – COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**

**GH-CVC-BIE-PR-02 V3**

Logo: Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.

Logo: BOGOTÁ DE SALUD SUR E.S.E.

**SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.**

**RESOLUCIÓN PACÍFICA DE CONFLICTOS – COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**

**GH-CVC-BIE-PR-02 V3**

**1. OBJETIVO:**  
Gestionar mecanismos que faciliten la prevención de situaciones que afecten la sana convivencia de los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., y la solución pacífica de las situaciones causadas por conductas de presunto acoso laboral, maltrato y otros hostigamientos en el marco de las relaciones en el trabajo y/o eventos de los servidores públicos.

**2. ALCANCE:**  
DESE: Que se establezca la comisión para presentar, discutir y aprobar las normas y procedimientos que rigen las relaciones entre los servidores públicos y las autoridades que involucran situaciones que afecten la sana convivencia en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.

HASTA: El cierre del caso con la resolución pacífica del conflicto entre las partes involucradas o finalización del caso en las situaciones que aplique al resto competente.

**3. A QUIENES SE DIRIGE:**  
Este procedimiento va dirigido a todos los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. sin embargo la intervención de los casos se realizará en coherence con el objeto planteado.

**4. DEFINICIONES:**  
ACTA DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: Documento que se elabora con el fin de dejar estipulado lo concertado en reunión del comité y donde se reflejan las tareas pendientes y su seguimiento. Esta acta deberá formalizarse en el formato de acta establecido en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.

ACOSO LABORAL: Toda conducta persistente y deliberada ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleado, un jefe o superior jerárquico inmediato o menor, un compañero de trabajo, un subordinado, un proveedor o proveedora de servicios, tercero, y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o induce la renuncia del mismo, de acuerdo con la legislación laboral.

ACUERDO: Trato al cual llegan las partes implicadas en la mediación, con el propósito de solucionar la controversia presentada. Es necesario realizar seguimiento a su cumplimiento.

ACUSADO: Servidor Público objeto de una queja interpuesta formalmente de presunto acoso laboral, maltrato y otros hostigamientos en el trabajo.

CONDICIONES DE TRABAJO: Todos los aspectos intelectuales e individuales que están presentes al realizar una labor destinada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos intelectuales que se realizan en el marco de la actividad laboral.

CARGA FÍSICA: Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y tránsito de cargas e implica el uso de los componentes de la fuerza, la resistencia y la velocidad.

CARGA MENTAL: Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la complejidad, la variedad de las tareas y la necesidad de coordinación entre las tareas.

CARGA PSÍQUICA O EMOCIONAL: Exigenencias percibidas de las tareas o de los procesos propios de rol que desempeña el trabajador en su labor y/o las condiciones en que debe realizar su trabajo.

CARGA DE TRABAJO: Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.

Las últimas versiones de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2024-09-13  
CA-CDO-FT-04 V2

Nota Legal: La información contenida en este documento es de dominio público y se considera que su uso es para fines legítimos. No se permite su uso para fines ilícitos, como la fabricación de armas de fuego o la comisión de delitos. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su carácter de ofensivo por si sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Las últimas versiones de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2024-09-13  
CA-CDO-FT-04 V2

Página 6 de 13

**Observación Oficina de Control Interno (OCI):** Si bien, en el Plan BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS GH-CVC-BIE-PL-01 V9, se definieron, entre otras, actividades de salud mental enfocadas en la prevención de ansiedad, depresión, conducta suicida, manejo estrés, carga laboral; medición del clima laboral y ambientes saludables y planes de acción; diversidad, inclusión y equidad, mujer; prevención del acoso laboral y el acoso sexual laboral (discriminación); y formación de líderes, talleres de habilidades blandas (trabajo en equipo, solución de conflictos, comunicación asertiva, buen trato); que responden a algunos de los lineamientos establecidos en la Circular Conjunta 100-004-2024, no se cuenta con un plan de acción anual dirigido a promover la salud mental, bienestar, calidad de vida y un entorno laboral libre de violencias y acoso, que incluya las medidas preventivas y correctivas definidas en la circular.

En lo relacionado con el procedimiento RESOLUCIÓN PACIFICA DE CONFLICTOS - COMITE DE CONVIVENCIA GH-CVC-BIE-PR-02 V3, cumple parcialmente con las directrices definidas en la Circular Conjunta 100-004-2024, como se mencionó anteriormente, sin embargo este documento no está actualizado con la normatividad vigente sobre la materia.

### 3. Lineamientos para los/las Jefes de Talento o quienes hagan sus veces de las entidades y organismos del Estado. (Circular Conjunta 100-004-2024)

Para estas instancias, quienes en desarrollo de su gestión actúan como primera línea de control a la gestión, y dada su transversalidad e importancia estratégica para mejorar las competencias y garantizar el bienestar de las servidoras y los servidores públicos en todas las entidades, como segunda línea de control a la gestión institucional, deberán aplicar como mínimo las siguientes acciones:

1. Establecer un procedimiento claro dirigido a prevenir, atender y sancionar el acoso laboral, que incluya el compromiso por parte de la alta dirección, así como de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de promover un ambiente laboral seguro y libre de violencias y discriminaciones.
2. Adelantar jornadas de capacitación de manera articulada con la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP dirigidas al nivel directivo y todas las servidoras y los servidores públicos de la entidad relacionadas con la prevención, atención y sanción del acoso laboral.
3. Hacer seguimiento con lo establecido en la Ley 1010 de 2006 y sus respectivas reglamentaciones, en lo relativo a la conformación del Comité de Convivencia Laboral y las funciones que deben desarrollar los integrantes de este.
4. Realizar campañas comunicacionales dirigidas a la prevención y atención de posibles casos de acoso laboral en la respectiva entidad.
5. Tomar acciones para promover la transformación cultural al interior de entidad, a partir de procesos de formación y pedagogía que permitan establecer relaciones y ambientes laborales libres de violencias y discriminaciones.
6. Tener en cuenta los resultados obtenidos en el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) respecto a las preguntas relacionadas con el cumplimiento de la Ley 1010 de 2006 y los comités de convivencia laboral asociadas a las políticas de gestión estratégica del talento humano e integridad, y poder contar con un diagnóstico de la situación actual de la entidad en estos aspectos.

### Implementación Realizada en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur ESE

La Subred Sur cuenta con el procedimiento RESOLUCIÓN PACIFICA DE CONFLICTOS - COMITE DE CONVIVENCIA GH-CVC-BIE-PR-02 V3, el cual en las disposiciones generales indica que, los Comités de Convivencia Laboral, de acuerdo con la ley 1010 del 2006, se conforman como medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo. El Comité debe establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir y gestionar las conductas de presunto acoso laboral, maltrato y otros

hostigamientos en el marco de las relaciones en el trabajo y/o de convivencia. Este comité se encuentra conformado por dos (2) representantes de los trabajadores de planta, elegidos por voto, y sus respectivos suplentes, y dos (2) designados de la gerencia; conforme a lo expuesto en el artículo 1 de la Resolución 1356 de 2012, que modifica el artículo 3 de la Resolución 652 de 2012. Sin embargo, como se mencionó con antelación, este procedimiento no está actualizado con la normatividad vigente sobre la materia.

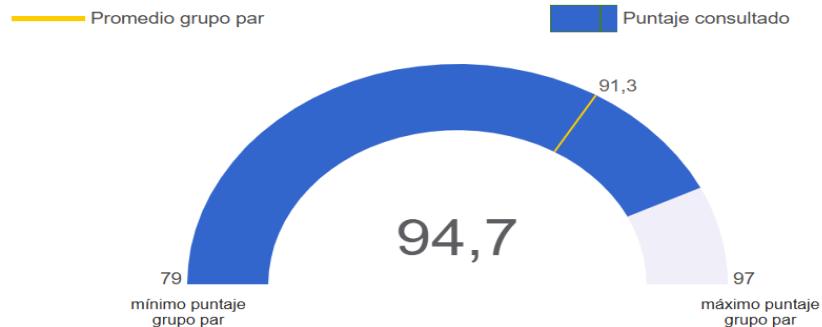
La Dirección de Talento Humano, realizó actividades, capacitaciones y sensibilizaciones en temas relacionados con valores y principios de acción de integridad, prevención del acoso laboral y acoso sexual, análisis de clima laboral y calidad de vida en el trabajo. Sin embargo, no aportó evidencias de capacitación de manera articulada con la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP, relacionadas con la prevención, atención y sanción del acoso laboral.

La Subred Sur mediante Resolución 401 del 8 de abril de 2025, conformó el Comité de Convivencia Laboral Vigencia 2025-2027, integrado por dos (2) representantes de los trabajadores de planta, elegidos por voto, José Jaime Diaz Combita y Fabio Niño Arjona y sus respectivos suplentes, John Fredy Peña Pulido y Estivel Alonzo Pastor Merchán; y dos (2) designados de la gerencia, Virginia Suarez Niño – Jefe de la Oficina Jurídica y Jorge Hernando Cabrera Rojas – Director Financiero. Como se relacionó anteriormente, las funciones específicas del Comité están definidas en el artículo quinto de la Resolución.

Finalmente, los resultados consultados del Índice de Desempeño Institucional para la Subred Sur en la vigencia 2024, obtenido por las respuestas a las preguntas en el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), relacionadas con el cumplimiento de la Ley 1010 de 2006 y el Comité de Convivencia Laboral, asociadas a las Políticas de Gestión Estratégica del Talento Humano e Integridad, presentan los siguientes datos.

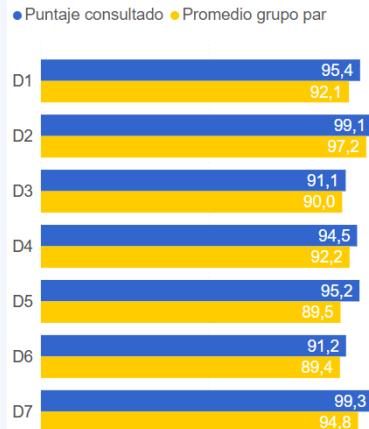
### I. Resultados Generales

#### Índice de Desempeño Institucional



Fuente: <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>.

El Índice de Desempeño Institucional de la Subred Sur, presentó un puntaje de 94,7, frente al promedio del grupo par con un puntaje de 91,3.



Dimensión	Puntaje consultado
D1: Talento Humano	95,4
D2: Direccionamiento Estratégico y Planeación	99,1
D3: Gestión con Valores para Resultados	91,1
D4: Evaluación de Resultados	94,5
D5: Información y Comunicación	95,2
D6: Gestión del Conocimiento	91,2

Fuente: <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>.

Por su parte, la Dimensión de Talento Humano, obtuvo un puntaje de 95,4, frente al promedio del grupo par con un puntaje de 92,1.



Fuente: <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>.

En lo relacionado con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, obtuvo un puntaje de 97,8, frente al promedio del grupo par con un puntaje de 94,5.

A continuación se presentan las respuestas a las preguntas relacionadas con el cumplimiento de la Ley 1010 de 2006 y el Comité de Convivencia Laboral, asociadas a la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

54. A la luz de la Ley 1010 de 2006 la entidad:

Selección múltiple

Código: GTH229

- Contó con un protocolo para atender casos de acoso laboral

Evidencia:

Evidencia 1 Documento Procedimiento Resolución Pacífica de Conflictos - Comité de Convivencia Código GH-CVC-BIE-PR-02 V3 RESOLUCIÓN PACÍFICA DE CONFLICTOS COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.pdf que tiene como objeto Establecer mecanismos que faciliten la prevención y solución pacífica de las situaciones causadas por conductas de presunto acoso laboral o eventos que afecten la convivencia de los colaboradores a al interior de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E/ Soporte es Intranet- sistema de información interna ALMERA.

- Contó con un comité de convivencia laboral

Evidencia:

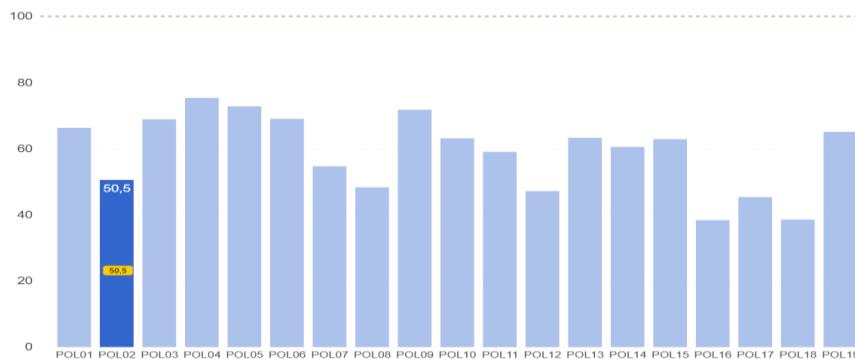
Evidencia 1 Resolución 266 del 2023 mediante la cual se conforma el comité de convivencia laboral / soportes en CPU líder planeación estratégica/ carpeta dimensión 1 / carpeta GTH229

- Ninguna de las anteriores

Fuente: Formulario Preguntas FURAG.

Por su parte, la Política de Integridad obtuvo un puntaje de 50,5, igual al promedio del grupo par.

**III. Índices de las políticas de gestión y desempeño**



Nota 1: La etiqueta de valores en amarillo en cada columna indica el valor promedio obtenido en la política específica consultada.

Fuente: Formulario Preguntas FURAG.

**POLÍTICAS**

- POL01: Índice de Gestión Estratégica del Talento Humano
- POL02: Índice de Integridad**
- POL03: Índice de Planificación Institucional
- POL04: Índice de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público
- POL05: Índice de Compras y Contratación Pública
- POL06: Índice de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos
- POL07: Índice de Gobierno Digital
- POL08: Índice de Seguridad Digital
- POL09: Índice Defensa Jurídica
- POL10: Índice Mejora Normativa
- POL11: Índice de Servicio a las ciudadanías
- POL12: Índice de Racionalización de Trámites
- POL13: Índice de Participación Ciudadana en la Gestión Pública
- POL14: Índice de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional
- POL15: Índice Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción
- POL16: Índice de Gestión Documental
- POL17: Índice de Gestión Información Estadística
- POL18: Índice de Gestión del Conocimiento
- POL19: Índice de Control Interno

Seguidamente, se presentan las respuestas a las preguntas relacionadas con el cumplimiento de la Ley 1010 de 2006 y el Comité de Convivencia Laboral, relacionadas con la Política de Integridad.

**72. ¿La entidad cuenta con un comité de convivencia laboral atendiendo lo establecido en la Ley 1010 de 2006 y las Resoluciones 652 y 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo?**

**Selección única**

Recuerde:

- Sí, y cuenta con las evidencias:

- No se ha conformado

**Código: INT215**

**Evidencia:**

Evidencia 1 Documento resolución No. 226 del 16 de marzo de 2023, donde se conforma el comité convivencia laboral de la Subred Sur / Evidencia 2 Acta de reunión en sistema ALMERA / Intranet, bajo la custodia requerida en este proceso.

**73. En desarrollo de las funciones del comité de convivencia laboral la entidad:**

**Selección múltiple**

**Código: INT216**

Recuerde:

- Cuenta con un procedimiento interno confidencial y conciliatorio que permite su operación efectiva
- Adelanta de forma confidencial los casos específicos en los que se formulan quejas o reclamos, que pueden tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral
- Adelanta los procesos correspondientes con las partes involucradas en los tiempos establecidos en la Circular Conjunta de Función Pública - Ministerio de Trabajo No. 100-004 de 2024
- Formula planes de mejora concertados entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral
- Ejecuta el seguimiento correspondiente a los planes de mejora suscritos en cada caso particular

**74. De acuerdo con los procesos que adelanta el comité de convivencia laboral, el responsable:**

**Selección múltiple**

**Código: INT217**

Recuerde:

- Informó a la Alta Dirección sobre las estadísticas de las quejas y el seguimiento de los casos
- Hizo seguimiento a las recomendaciones entregadas al área gestión humana y a la Alta Dirección
- Hizo seguimiento a las posibles intervenciones a partir de las recomendaciones entregadas
- Articuló con la administradora de riesgos laborales acciones de asesoría y asistencia técnica para la intervención de factores psicosociales
- Remitió a la Procuraduría General de la Nación aquellos casos en donde no se llegó a un acuerdo o se incumplieron los compromisos pactados
- Ninguna de las anteriores
- No se han recibido casos para tratamiento del comité

Fuente: Formulario Preguntas FURAG.

**Observación Oficina de Control Interno (OCI):**

Como se puede observar, la Subred Sur cumplió en lo relacionado con el procedimiento RESOLUCIÓN PACIFICA DE CONFLICTOS - COMITE DE CONVIVENCIA GH-CVC-BIE-PR-02 V3, para atender casos de acoso laboral en la vigencia 2024. Sin embargo, en lo que corresponde a la vigencia 2025, este documento esta desactualizado, inicialmente porque no incluyó los lineamientos definidos en la Circular Conjunta 100-004-2024, y actualmente, porque está, se verá afectada por la entrada en vigencia de la

Resolución 3461 de 2025, "Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones".

Esta misma situación se presenta en lo relacionado con la existencia del Comité de Convivencia Laboral, ya que la Resolución 3461 de 2025, establece nuevos lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral.

Mientras que, en lo que respecta a las funciones del Comité de convivencia Laboral, se pudo observar en los informes trimestrales, correspondientes al primer semestre de 2025, que estas se han realizado parcialmente, de acuerdo al procedimiento RESOLUCIÓN PACIFICA DE CONFLICTOS - COMITE DE CONVIVENCIA GH-CVC-BIE-PR-02 V3. Sin embargo, no se evidencian soportes de su ejecución. Dentro de lo más relevante, no se pudo constatar la presentación a la alta dirección, de los informes trimestrales sobre la gestión del Comité, así como tampoco del cumplimiento de los plazos para la investigación y resolución de los casos de acoso laboral, los cuales, de acuerdo a la Circular Conjunta 100-004-2024, no podían extenderse por un periodo superior a 85 días calendario, plazo que se modifica a 65 días en la Resolución 3461 de 2025, entre otros lineamientos.

Finalmente, en lo relacionado con 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, se puede intuir, que contar con el procedimiento RESOLUCIÓN PACIFICA DE CONFLICTOS - COMITE DE CONVIVENCIA GH-CVC-BIE-PR-02 V3 y con el Comité de Convivencia Laboral, tuvo influencia en el resultado obtenido en la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de 97,8, ya que las preguntas tan solo cuestionaban, sí se cuenta con un protocolo para atender casos de acoso laboral y con un comité de convivencia laboral.

Mientras que, en la Política de Integridad, se solicitaban evidencias y se preguntaba, sí se cuenta con un comité de convivencia laboral, atendiendo lo establecido en la Ley 1010 de 2006 y las Resoluciones 652 y 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo, así como sobre el desarrollo de las funciones y procesos que adelanta el comité. En este sentido, como se indicó anteriormente, las actividades del procedimiento RESOLUCIÓN PACIFICA DE CONFLICTOS - COMITE DE CONVIVENCIA GH-CVC-BIE-PR-02 V3, no coinciden con las funciones establecidas en la Resolución 401 del 8 de abril de 2025, de conformación del Comité de Convivencia Laboral Vigencia 2025-2027, ni con las funciones y tiempos definidas en la Circular Conjunta 100-004-2024. De esta manera, se puede entrever, que el bajo puntaje de 50,5, pudo haber sido consecuencia de las falencias descritas.

## CONCLUSIONES

De manera general, se concluye que la Dirección de Gestión del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., no generó una revisión continua de la normatividad expedida, relacionada con la prevención, atención y sanción del Acoso Laboral, con el fin de analizar su pertinencia y adoptar de manera oportuna los lineamientos y directrices, en los documentos controlados, relacionados con la materia.

En este sentido, se presentan las principales conclusiones del informe que dan cuenta de lo observado:

- Se pudo observar que no coinciden las funciones, lineamientos y actividades definidas, en el procedimiento RESOLUCIÓN PACIFICA DE CONFLICTOS - COMITE DE CONVIVENCIA GH-CVC-BIE-PR-02 V3, con las funciones establecidas en la Resolución 401 del 8 de abril de 2025, de conformación del Comité de Convivencia Laboral Vigencia 2025-2027, las cuales, a su vez, tampoco responden a las definidas en la Circular Conjunta 100-004-2024.

- De igual manera, ninguno de los dos documentos de la Subred Sur, establece el plazo máximo que puede tomar el procedimiento para la investigación y resolución de los casos de acoso laboral, de acuerdo a lo estipulado en la Circular Conjunta 100-004-2024, que indicaba, no puede superar 85 días calendario contados a partir de la fecha en la que se reciba la denuncia formal. En este sentido, todos los lineamientos se deben adoptar de la reciente Resolución 3461 de 2025 del 1 de septiembre de 2025, que define que el procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral no podrá extenderse por un periodo superior a sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la queja formal.
- La última actualización del procedimiento RESOLUCIÓN PACIFICA DE CONFLICTOS - COMITE DE CONVIVENCIA GH-CVC-BIE-PR-02 V3, fue aprobada el 13 de septiembre de 2024, mientras que la Circular Conjunta 100-004-2024 es del 2 de diciembre de 2024, por lo que se puede concluir que el documento no fue actualizado pertinentemente, con la normatividad vigente. De esta manera, el procedimiento debe ser actualizado adoptando ahora los lineamientos definidos en la Resolución 3461 del 1 de septiembre de 2025.
- Las funciones y lineamientos definidos en la Resolución 401 del 8 de abril de 2025, por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., vigencia 2025-2027, tampoco están actualizadas y no corresponden a los lineamientos y plazos definidos en el procedimiento RESOLUCIÓN PACIFICA DE CONFLICTOS - COMITE DE CONVIVENCIA GH-CVC-BIE-PR-02 V3, el cual, como se indicó anteriormente, también debe ser actualizado.
- Si bien, la Subred Sur cuenta con un plan de bienestar, estímulos e incentivos, no se cuenta con un plan de acción anual específico, dirigido a promover la salud mental, bienestar, calidad de vida y un entorno laboral libre de violencias y acoso, que incluya las medidas preventivas y correctivas definidas en la Circular Conjunta 100-004-2024 y ahora en la Resolución 3461 de 2025 del 1 de septiembre de 2025.
- La Dirección de Gestión de Talento Humano, debe promover la adopción de lineamientos y directrices, definidos en la normatividad vigente, en la actualización de los documentos relacionados con la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, así como de la responsabilidad que le asiste al empleador público, frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, como capacitación de manera articulada con la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP, relacionadas con la prevención, atención y sanción del acoso laboral, entre otros.
- Finalmente, en lo relacionado con 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, se puede intuir que el mero hecho de contar con el procedimiento RESOLUCIÓN PACIFICA DE CONFLICTOS - COMITE DE CONVIVENCIA GH-CVC-BIE-PR-02 V3 y con el Comité de Convivencia Laboral, pudo aportar al buen resultado obtenido en la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de 97,8.
- En su defecto, el hecho de que las actividades del procedimiento RESOLUCIÓN PACIFICA DE CONFLICTOS - COMITE DE CONVIVENCIA GH-CVC-BIE-PR-02 V3, no coinciden con las funciones establecidas en la Resolución 401 del 8 de abril de 2025, de conformación del Comité de Convivencia Laboral Vigencia 2025-2027, ni con las funciones y tiempos definidas en la Circular Conjunta 100-004-2024, pudo influir en el bajo puntaje de 50,5, obtenido en la Política de Integridad, ya que las preguntas también solicitaban evidencias sobre el cumplimiento a lo establecido en la Ley 1010 de 2006 y las Resoluciones 652 y 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo, así como sobre el desarrollo de las funciones y procesos que adelanta el comité.

## **FORTALEZAS**

- Se evidencia el firme interés de la Subred Sur, en garantizar el cumplimiento de los lineamientos para la

Prevención, Atención y Sanción del Acoso Laboral, mediante la creación del Procedimiento RESOLUCIÓN PACIFICA DE CONFLICTOS - COMITE DE CONVIVENCIA GH-CVC-BIE-PR-02 V3, cuya última actualización se aprobó el 13 de septiembre de 2024.

- La Subred Sur mantiene un Comité de Convivencia Laboral constituido y activo con la conformación de la vigencia 2025-2027 establecida mediante Resolución 401 del 8 de abril de 2025.

## **RECOMENDACIONES**

En términos generales, se recomienda a la Dirección de Gestión de Talento Humano, revisar permanentemente la normatividad expedida, relacionada con la prevención, atención y sanción del Acoso Laboral, analizar su pertinencia y adoptar oportunamente los lineamientos y directrices, en los documentos controlados de la Subred Sur, especialmente en:

- La formulación de una política dirigida a prevenir el acoso laboral y promover un ambiente de conciencia laboral.
- La actualización del procedimiento RESOLUCIÓN PACIFICA DE CONFLICTOS - COMITE DE CONVIVENCIA GH-CVC-BIE-PR-02.
- El reglamento y funciones del Comité de Convivencia Laboral.
- Las resoluciones de conformación del Comité de Convivencia Laboral, lo que implica la modificación de la Resolución 401 del 8 de abril de 2025, en la que se conforma el Comité de Convivencia Laboral para el periodo 2025-2027.

De igual manera, se recomienda que la Dirección de Gestión del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., ejerza las responsabilidades de primera y segunda línea de defensa, en todo lo relacionado con la ejecución y seguimiento de las funciones y actividades que se definan con la actualización del procedimiento RESOLUCIÓN PACIFICA DE CONFLICTOS - COMITE DE CONVIVENCIA GH-CVC-BIE-PR-02 y la modificación de la Resolución 401 del 8 de abril de 2025, de conformación del Comité de Convivencia Laboral Vigencia 2025-2027.

En este sentido, se hace una presentación de las normas expedidas en los últimos meses.

La Ley 2466 de 2025 del 25 de junio de 2025, que modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia, en su Capítulo III "Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo", señala en el artículo 18, las medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo. Y define que se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

Por su parte, la Resolución 3461 de 2025 refuerza las obligaciones del empleador en materia de acompañamiento y salud mental, tales como la formulación de una política dirigida a prevenir el acoso laboral y promover un ambiente de conciencia laboral, o disponer de un espacio de atención, ayuda, intervención y soporte en crisis, que permita brindar primeros auxilios psicológicos a los trabajadores que hayan presentado una queja de acoso.

Esta resolución derogó las resoluciones 652 y 1356 de 2012, introdujo cambios sustanciales y procesales, al establecer claramente la competencia y facultades de los Comités de Convivencia y de sus miembros,



## SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E

### INFORME EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y/O REPORTE DE LEY

CIN-FT-03 V2

en lo relacionado con las obligaciones de prevención, el trámite de quejas y las funciones del Comité, además de los mecanismos y protocolos específicos para garantizar el manejo reservado de la información.

Así mismo, estableció la obligatoriedad de reuniones ordinarias mensuales, antes trimestrales, y reuniones extraordinarias, cada vez que se reciba una queja por acoso laboral, con el fin de activar el procedimiento preventivo.

De otra parte, definió un proceso con plazos máximos de hasta 65 días calendario para la atención de dichas quejas, el refuerzo de la salud mental y la política de prevención de acoso, y la asignación de un rol más activo a las ARL en prevención y capacitación.

Aprobado por,

**ASTRID MARCELA MENDEZ CHAPARRO**

Jefe Oficina control Interno

Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.

[control.interno.jefe@subredsur.gov.co](mailto:control.interno.jefe@subredsur.gov.co)

NOMBRE	CARGO	SEDE	RED	FIRMA
Dionel Prada Esquinias	Profesional Universitario	OCI	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	
Astrid Marcela Méndez Chaparro	Jefe de Oficina	OCI	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	