

NOTA INTERNA
SSO-2026-240-003032-3

Bogotá, 30 de junio de 2026

DE: GUILLERMO CERON SANDOVAL
OFICINA DE CONTROL INTERNO
JEFE DE CONTROL INTERNO**PARA ANDREA ELIZABETH HURTADO NEIRA**
GERENTE
DESPACHO DEL GERENTE

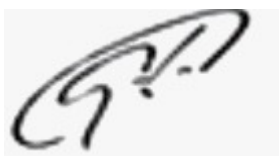
Asunto: Seguimiento al cumplimiento de las disposiciones establecidas en la Circular No. 003 de 2024 de la Procuraduría General de la Nación evaluando la prevención, atención y sanción del acoso laboral.

Respetada doctora Andrea, cordial saludo

En cumplimiento del Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.21.4.7, Parágrafo 1° (modificado por el artículo 1 del Decreto 338 de 2019) que establece: “Los informes de auditoría, seguimientos y evaluaciones [emitidos por la Oficina de Control Interno] tendrán como destinatario principal el representante legal de la entidad y el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y/o Comité de Auditoría y/o Junta Directiva, (...)” (Subrayado fuera de texto), de manera atenta, le envío el Informe de verificación del cumplimiento de la Circular No. 003 de 2024 de la Procuraduría General de la Nación, enfocado en la evaluación de las medidas de prevención, atención y sanción del acoso laboral (No OCI-SISSO-IL-2026-15) correspondiente al período 1 de junio de 2025 al 31 de mayo de 2026.

Agradezco su acostumbrado respaldo en nuestra labor de auditoría interna, su atención y gestión pertinente, y manifiesto nuestra disposición para atender cualquier duda o inquietud que surja en el marco de esta auditoría de cumplimiento.

Cordialmente,

**GUILLERMO CERON SANDOVAL**
JEFE DE CONTROL INTERNO



Anexos: 15 folios

Declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales, y por lo tanto, lo presentamos para firma.	
Cargo funcionario / Contratista	Nombre/Cargo
Aprobado por:	GUILLERMO CERON SANDOVAL/OCI
Revisado por:	GUILLERMO CERON SANDOVAL / OCI
Elaborado por:	GUILLERMO CERON SANDOVAL / OCI



	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO O SEGUIMIENTO	Versión:	3	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	3/10/2023	
		Código:	17-00-FO-0009	

Nº INFORME: OCI-SISSO-IL-2026-15

NOMBRE TRABAJO DE AUDITORÍA: Verificar el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la Circular No. 003 de 2024 de la Procuraduría General de la Nación evaluando la prevención, atención y sanción del acoso laboral.

DESTINATARIOS¹:

Integrantes Comité Institucional de Coordinación del Sistema de Control Interno:

- Andrea Elizabeth Hurtado Neira, Gerente
- Bertha Lucía Mora Quiñones, Subgerente Prestación de Servicios de Salud
- Ana Lucía Quiñones Mojica, Subgerente Corporativa
- Marcia Greicy Guacaneme Valbuena, jefe Oficina Asesora de Desarrollo Institucional
- Carmen Esther Acero García, jefe Oficina Asesora de Comunicaciones
- Mónica Amparo Varón Aguirre, jefe Oficina de Calidad
- Julio Alfonso Peñuela Saldaña, jefe Oficina Jurídica
- Rosa Viviana Cubillos Medrano, jefe Oficina Participación Comunitaria Servicio Ciudadano
- Hernando Miguel Mojica Mugno, jefe Oficina de Sistemas de Información – TIC

EMITIDO POR: Guillermo Cerón Sandoval, jefe Oficina de Control Interno

EQUIPO AUDITOR: José William Forero Jiménez - Profesional Universitario G .15

Martha Liliana Heredia Malagón-Profesional Especializado I
(OPS)

I. OBJETIVO

Verificar el nivel de implementación y cumplimiento de las disposiciones establecidas en la Circular No. 003 del 18 de julio de 2024 de la Procuraduría General de la Nación y la Circular Conjunta No. 100-004 de 2024, evaluando la adopción de lineamientos, controles y acciones implementadas por la Subred Integrada de Servicios de Salud

¹ En virtud de lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.21.4.7, Parágrafo 1° (modificado por el Artículo 1 del Decreto 338 de 2019) "Los informes de auditoría, seguimientos y evaluaciones [emitidos por la Oficina de Control Interno] tendrán como destinatario principal el representante legal de la entidad y el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y/o Comité de Auditoría y/o Junta Directiva, (...)"

	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO O SEGUIMIENTO	Versión:	3	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	3/10/2023	
		Código:	17-00-FO-0009	

Sur Occidente E.S.E. para la prevención, atención, seguimiento y gestión de situaciones de presunto acoso laboral.

II. ALCANCE

El seguimiento abarcará la evaluación de las actuaciones adelantadas por la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. durante el período comprendido entre el 1 de junio de 2025 y el 31 de mayo de 2026, relacionadas con la implementación de medidas de prevención, atención y gestión del acoso laboral, incluyendo la verificación de políticas, procedimientos, capacitaciones, gestión del Comité de Convivencia Laboral, canales de denuncia, atención de casos, articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y demás acciones orientadas a promover ambientes laborales seguros y respetuosos.

III. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia, artículos 1, 2, 13, 25, 29, 53 y 209.
- 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 1562 de 2012, por la cual se modifica el Sistema General de Riesgos Laborales.
- Decreto 1072 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Resolución 652 de 2012, modificada por la Resolución 1356 de 2012, sobre conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.
- Resolución 2646 de 2008 y Resolución 2404 de 2019, relacionadas con factores de riesgo psicosocial.
- Circular No. 003 del 18 de julio de 2024 de la Procuraduría General de la Nación.
- Circular Conjunta No. 100-004 de 2024.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Manual Operativo del Modelo Estándar de Control Interno – MECI.
- Procedimiento Auditorías Internas de Cumplimiento código 17-00-PR-0003.
- Normativa interna y actos administrativos adoptados por la Entidad en materia de convivencia laboral y prevención del acoso laboral.
- Demás normas aplicables.

IV. METODOLOGÍA

En cumplimiento del Plan Anual de Auditoría correspondiente a la vigencia 2026, aprobado por el Comité Institucional de Coordinación del Sistema de Control Interno de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., la Oficina de Control Interno procedió a iniciar el seguimiento de cumplimiento a las disposiciones establecidas en la Circular 003 de 2024 de la Procuraduría General de la Nación.

El inicio de este ejercicio auditor fue comunicado formalmente mediante radicado No. SSO-2026-240-002708-3 de fecha 05 de junio de 2026 de Agisalud, a la Dirección de

	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO O SEGUIMIENTO	Versión:	3	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	3/10/2023	
		Código:	17-00-FO-0009	

Gestión de Talento Humano, Oficina de Control Interno Disciplinario, Oficina de participación Comunitaria y Servicio al Ciudadano y secretaria técnica del Comité de Convivencia Laboral, donde se incluyó la definición, alcance, metodología, criterios normativos aplicables, conformación del equipo y requerimiento de información para el reconocimiento y desarrollo del proceso de auditoría.

El día 5 de junio de 2026, se realizó la reunión de apertura de manera virtual entre la OCI y los responsables de las oficinas Dirección de Gestión de Talento Humano, Oficina de Control Interno Disciplinario, Oficina de participación Comunitaria y Servicio al Ciudadano y secretaria técnica del Comité de Convivencia Laboral.

Posteriormente, el día 21 de mayo de 2026, se informó fecha y hora programadas para la realización de visita in situ, con el fin de efectuar la verificación de los expedientes seleccionados como muestra.

En desarrollo de lo anterior, el día 25 de junio de 2026² se llevó a cabo la inspección de expedientes físicos en las instalaciones de la Sede Administrativa (Asdingo), con acompañamiento de la secretaria técnica del Comité de Convivencia Laboral.

El día 25 de junio de 2026, se comunicó el informe preliminar mediante radicado No. OCI-SISSO-IL-2026-15.

Con posterioridad, la dependencia auditada informó, mediante correo electrónico de fecha 25 de junio de 2026, que no presenta observaciones al documento remitido.

Finalmente, el día 30 de junio de 2026 se remitió el informe definitivo con los resultados obtenidos, previa consolidación de la información y evaluación de las observaciones presentadas.

El desarrollo del seguimiento se efectuó mediante la aplicación de técnicas de auditoría y actividades de verificación orientadas a evaluar el cumplimiento de la siguiente manera:

- **Revisión documental:** Consistió en la verificación y análisis de políticas, actos expedientes de quejas, planes de acción, evaluaciones de riesgo psicosocial, soportes de capacitación, canales de denuncia y demás evidencias relacionadas con la prevención y atención del acoso laboral.
- **Verificación normativa:** Se efectuó la confrontación de la documentación revisada frente a las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias aplicables, así como a los lineamientos impartidos por la Circular 003 de 2024 y la Circular Conjunta 100-004 de 2024, con el fin de verificar el cumplimiento de los requisitos exigidos.
- **Entrevistas y solicitudes de información:** Se realizaron entrevistas y requerimientos de información a las dependencias responsables, incluyendo

² Inicialmente programada para el 22 de junio, sin embargo, por agendamiento de la dependencia fue modificada la fecha al 23 de junio de 2026.

	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO O SEGUIMIENTO	Versión:	3	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	3/10/2023	
		Código:	17-00-FO-0009	

Talento Humano, Comité de Convivencia Laboral, Control Disciplinario Interno y demás áreas involucradas, con el propósito de validar la implementación de los lineamientos y aclarar aspectos relevantes del seguimiento.

- Pruebas de cumplimiento: Se verificó el cumplimiento de obligaciones relacionadas con la prevención del acoso laboral, funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, atención de quejas, divulgación de canales institucionales, capacitaciones y adopción de medidas preventivas.
- Pruebas de recorrido: Permitieron validar la trazabilidad de las actuaciones adelantadas por la Entidad desde la recepción de una queja o denuncia por presunto acoso laboral hasta su trámite, seguimiento y cierre, verificando la intervención de las instancias competentes y el cumplimiento de las rutas de atención establecidas.
- Análisis y comparación de información: Se comparó la información reportada por las dependencias con los soportes documentales aportados, verificando consistencia, integridad, oportunidad y trazabilidad de las acciones implementadas por la Entidad en materia de convivencia laboral y prevención del acoso laboral.

Lo anterior permitió obtener evidencia suficiente y pertinente para evaluar el cumplimiento de los lineamientos establecidos, identificar aspectos susceptibles de mejora y emitir las observaciones, conclusiones y recomendaciones correspondientes frente a la gestión y control de los procesos disciplinarios evaluados.

V. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO REALIZADO, OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES.

La Oficina de Control Interno adelantó el presente seguimiento con el fin de verificar el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la Circular No. 003 del 18 de julio de 2024 de la Procuraduría General de la Nación y la Circular Conjunta No. 100-004 de 2024 del Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, relacionadas con la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas.

Para ello, se realizó la revisión de políticas, procedimientos, actos administrativos, registros del Comité de Convivencia Laboral y demás evidencias aportadas por las dependencias responsables, con el propósito de verificar la implementación de medidas preventivas y correctivas orientadas a promover ambientes laborales seguros, respetuosos y libres de violencia. Los resultados obtenidos se presentan a continuación, de la siguiente forma:

6.1 Gestión y atención de quejas por presunto acoso laboral:

Se evidenció, en la respuesta contenida en la Nota Interna SSO-2026-200-002795-3 del 11 de junio de 2026, emitida por la Secretaría Técnica del Comité de Convivencia

	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO O SEGUIMIENTO	Versión: 3	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación: 3/10/2023	
		Código: 17-00-FO-0009	

Laboral, que dicho Comité dispone de un canal formal para la recepción de quejas consistente en un buzón de correo electrónico institucional (comiteconvivencialaboral@subredsuroccidente.gov.co), cuyo acceso está restringido exclusivamente a sus miembros y cuya destinación es la gestión de asuntos de su competencia.

No obstante, aunque este constituye el medio oficialmente habilitado para la radicación, en la práctica existe un número significativo de quejas que se presentan a través de otros mecanismos institucionales, como el sistema de gestión documental de la entidad, comunicaciones allegadas por dependencias (Dirección de Talento Humano o la Gerencia General), e incluso, en algunos casos, por remisiones de la Personería de Bogotá.

Asimismo, se estableció que la Secretaría del Comité cuenta con usuario en AGILSALUD, al cual se asignan las quejas radicadas para su respectivo trámite. En relación con la divulgación de los canales de comunicación, y conforme al repositorio documental del Comité para la vigencia 2025, se aportó el informe de la campaña de sensibilización “*AquiNosRespetamos*”, correspondiente al tercer trimestre, junto con sus soportes.

Por otra parte, durante la vigencia 2026 se identificó la necesidad de fortalecer la interacción institucional y establecer mecanismos de relacionamiento más directos con la población vinculada a la entidad potencialmente inmersa en situaciones de acoso laboral; en este contexto, se implementaron estrategias de intervención en territorio mediante jornadas de socialización y sensibilización con participación de diferentes actores institucionales, así como intervenciones directas en las sedes de trabajo, con el propósito de acercar el Comité a los funcionarios y facilitar el acceso a sus mecanismos de atención.

En desarrollo de estas actividades, se adelantaron procesos de sensibilización en los que se socializaron las rutas de acceso al Comité y se abordaron aspectos sustantivos como la identificación de conductas que podrían configurar acoso laboral, los procedimientos internos, las etapas del trámite y los posibles resultados derivados de la gestión de las quejas; precisando que la primera jornada se realizó de manera articulada con la Dirección de Gestión del Talento Humano y la segunda fue liderada por la Presidencia del Comité.

Finalmente, se allegaron los informes correspondientes, debidamente soportados con registros fotográficos y listados de asistencia, los cuales evidencian la participación en las jornadas implementadas.

Ahora bien, para la verificación de los casos que actualmente están siendo tramitados por el Comité de Convivencia Laboral se allegaron cuatro bases en Excel denominadas:

- (A) base de datos Comité de convivencia laboral 2025
- (B) base de datos Comité de convivencia laboral 2026

- (C) Base de datos seguimiento acuerdos de conciliatorios 2026
(D) Base de datos remisión y control interno y órgano de control vigencia 2026, para un total de 80 registros.

De la población total se tomó una muestra aleatoria representativa de la siguiente manera:

Archivo / Base	Hoja	N	Muestra	Filas seleccionadas	Tipo de caso
Comité 2025	Funcionarios	27	3	18, 23, 24	Quejas laborales
Comité 2025	OPS	8	1	6	Contratista – conflicto laboral
Comité 2025	Anónimos	2	1	1	Queja anónima
Comité 2026	Base general	38	4	14, 16, 19, 30	Convivencia laboral
Remisiones 2026	Base general	9	1	1	Remisión a control interno
Seguimiento 2026	Base general	6	1	0	Seguimiento conciliación
Total	—	80	11	<input checked="" type="checkbox"/>	Muestra consolidada

Fuente: Cuadro elaborado por la Oficina de Control Interno.

Conforme a lo anterior, la población total analizada corresponde a 80 registros, de los cuales se seleccionó una muestra de seis (6) expedientes. Las fuentes de información incluyeron las bases previamente señaladas. En este contexto, la muestra es estadísticamente válida bajo un enfoque de muestreo aleatorio simple y presenta una adecuada representatividad del proceso auditado, al incorporar las principales tipologías de casos, tales como funcionarios, contratistas, quejas anónimas, remisiones y seguimientos.

En la muestra se aplicó una lista de chequeo de (25) ítems de verificación que se relacionan a continuación:

No.	Aspectos verificados
1	Existe expediente individual por caso
2	La queja contiene fecha de radicación
3	Se identifica claramente al quejoso
4	Se identifica el presunto implicado
5	La queja describe los hechos
6	Existe análisis de competencia del Comité
7	Se evidencia decisión de admisión o improcedencia
8	Se notificó la admisión a las partes
9	Se realizaron entrevistas al quejoso
10	Se realizaron entrevistas al presunto implicado
11	Existen actas de entrevistas firmadas
12	Se realizaron reuniones de conciliación

13	Existen actas de conciliación
14	Se establecieron compromisos de mejora
15	Existe seguimiento a los compromisos
16	Se documentó el cierre del caso
17	El expediente se encuentra organizado cronológicamente
18	El expediente está foliado
19	Se garantiza la reserva y confidencialidad
20	Se conservan correos y comunicaciones relevantes
21	Se evidencian actuaciones dentro de plazos razonables
22	Existe trazabilidad completa del caso
23	El caso fue reportado en informes del Comité
24	Se incorporó seguimiento posterior al cierre
25	El expediente cumple integralmente los requisitos documentales

Como resultado de la verificación de los expedientes relacionados con presuntos casos de acoso laboral de los colaboradores de la Subred Sur Occidente E.S.E., correspondientes a las muestras seleccionadas de las bases de datos denominadas; Comité 2025 (funcionarios), Comité 2025 (órdenes de prestación de servicios), Comité 2025 (anónimos) y Comité 2026 (base general), a través de visita in situ se evidenció el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la Circular 003 de 2024, así como su adopción a través de la Circular Conjunta 100-004 de 2024 de la Procuraduría General de la Nación.

En consecuencia, se constató el acatamiento de las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias vigentes en materia de prevención, atención y sanción del acoso laboral.

Marco institucional para la prevención y atención del acoso laboral:

Con el fin de verificar el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la Circular No. 003 del 18 de julio de 2024 de la Procuraduría General de la Nación y la Circular Conjunta No. 100-004 de 2024, se revisaron los actos administrativos, reglamentos, instructivos, formatos, protocolos y demás instrumentos institucionales suministrados por la Dirección de Gestión del Talento Humano relacionados con la prevención, atención y gestión de situaciones de presunto acoso laboral.

Como resultado de la verificación se evidenció que la Entidad cuenta con un marco documental formal para la gestión de situaciones asociadas al acoso laboral y la convivencia laboral, como los siguientes:

- La Resolución No. 0892 del 31 de diciembre de 2024 mediante la cual se conformó el Comité de Convivencia Laboral para la vigencia 2025-2026, posteriormente modificada mediante Resolución No. 0125 de 2025.
- El Instructivo Comité de Convivencia Laboral Código 04-02-IN-0007 Versión 2 aprobado el 24 de diciembre de 2025.

	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO O SEGUIMIENTO	Versión:	3	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	3/10/2023	
		Código:	17-00-FO-0009	

- El Reglamento del Comité de Convivencia Laboral Código 04-02-OD-0007 Versión 2 aprobado el 24 de diciembre de 2025.
- El Formato para Formulación de Queja por Presunto Acoso Laboral Código 04-03-FO-0046 Versión 3.
- El Acuerdo de Confidencialidad Código 04-02-FO-0041 y el Instructivo Gestión de Situaciones Asociadas al Clima Organizacional Código 04-03-IN-0007 aprobado el 30 de abril de 2026.

La documentación revisada evidencia la existencia de un marco institucional orientado a la prevención, atención y gestión de situaciones de presunto acoso laboral, mediante la definición de competencias del Comité de Convivencia Laboral, la regulación de su funcionamiento, la adopción de mecanismos formales para la presentación y trámite de quejas, la implementación de acuerdos de confidencialidad y el establecimiento de procedimientos para la atención y gestión de situaciones relacionadas con la convivencia laboral.

De igual forma, se evidenció que durante las vigencias 2025 y 2026 la Entidad incorporó dentro de los Planes de Bienestar Social e Incentivos actividades orientadas al fortalecimiento de la convivencia laboral, la resolución de conflictos, la salud mental, el clima organizacional y la promoción de ambientes laborales saludables, aspectos alineados con el enfoque preventivo promovido por la Circular No. 003 de 2024 y la Circular Conjunta No. 100-004 de 2024.

Así mismo, se observó un proceso de fortalecimiento institucional reflejado en la actualización del Reglamento del Comité de Convivencia Laboral y del Instructivo del Comité de Convivencia Laboral, ambos aprobados el 24 de diciembre de 2025, así como en la expedición del Instructivo de Gestión de Situaciones Asociadas al Clima Organizacional el 30 de abril de 2026, documentos que contribuyen a la formalización de los procedimientos internos y al fortalecimiento de las acciones preventivas orientadas a la identificación, análisis e intervención de situaciones que puedan afectar la convivencia laboral y los factores de riesgo psicosocial.

En consecuencia, se evidenció cumplimiento general frente a la adopción de instrumentos institucionales para la prevención, atención y gestión de situaciones de presunto acoso laboral, en concordancia con los lineamientos establecidos por la Procuraduría General de la Nación y el Departamento Administrativo de la Función Pública.

6.2 Fortalecimiento de competencias y cultura de prevención:

Se revisaron las evidencias aportadas por la Dirección de Gestión del Talento Humano relacionadas con actividades de capacitación, sensibilización, promoción de la convivencia laboral, prevención del acoso laboral y fortalecimiento de competencias institucionales.

Como resultado de la verificación se evidenció la ejecución de diversas actividades formativas durante las vigencias 2025 y 2026, entre las cuales se identificaron las siguientes:

	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO O SEGUIMIENTO	Versión:	3	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	3/10/2023	
		Código:	17-00-FO-0009	

- Jornadas específicas sobre acoso laboral y acoso sexual desarrolladas el 11 de septiembre, 29 de septiembre y 19 de diciembre de 2025, así como el 14 de abril de 2026.
- Se verificaron actividades relacionadas con comunicación y gestión del conflicto (16 de julio de 2025).
- Clima y ambiente laboral (17 de octubre de 2025).
- Liderazgo y salud mental (21 de noviembre de 2025)
- Bienestar emocional (24 de octubre de 2025).
- Identificación de violencias (4 de diciembre de 2025)
- Comunicación interpersonal (5 de marzo de 2026)
- Ruta de atención a víctimas de violencia (13 de marzo de 2026)
- Principio de no revictimización (13 de abril de 2026)
- Igualdad de género y derechos de las mujeres (22 de mayo de 2026).

Se evidenció la utilización de diferentes mecanismos pedagógicos para el fortalecimiento de competencias, como presentaciones, talleres, campañas de sensibilización, material audiovisual, pretest, postest y registros de asistencia, permitiendo acreditar la ejecución de las actividades desarrolladas y la participación de los colaboradores en los espacios de formación.

También se identificaron actividades específicas dirigidas al Comité de Convivencia Laboral y acciones asociadas al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyendo capacitaciones del Comité de Convivencia Laboral, actividades del Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial, primeros auxilios psicológicos y planes de trabajo psicosocial para las vigencias 2025 y 2026, evidenciando una articulación entre los componentes de convivencia laboral, salud mental y prevención de factores de riesgo psicosocial.

Adicionalmente, se observó la implementación de la estrategia institucional “*Tejiendo Redes Solidarias y Saludables*”, así como campañas orientadas a la promoción de la inclusión, la diversidad, la igualdad de género, la prevención de violencias y el fortalecimiento de ambientes laborales respetuosos e incluyentes, aspectos concordantes con el enfoque preventivo promovido por las circulares objeto de seguimiento.

Conforme con lo anterior, se evidenció cumplimiento general respecto al desarrollo de actividades de capacitación, sensibilización y fortalecimiento de competencias orientadas a la prevención del acoso laboral, la promoción de la convivencia laboral y el fortalecimiento de la cultura institucional de respeto y buen trato.

6.3 Gestión de factores de riesgo psicosocial y articulación con el SG-SST:

Se evidenció que la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. cuenta con mecanismos institucionales orientados a la identificación, evaluación, prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial, incorporados dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a través del Programa de Vigilancia Epidemiológica de Factores de Riesgo Psicosocial, Código 04-03-PG-0007, Versión 6, aprobado el 26 de junio de 2024, documento en el cual se

	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO O SEGUIMIENTO	Versión:	3	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	3/10/2023	
		Código:	17-00-FO-0009	

establecen el objetivo, alcance, responsabilidades y estrategias de promoción, prevención e intervención frente a los factores de riesgo psicosocial.

En dicho programa se observó que uno de sus objetivos específicos consiste en desarrollar estrategias de prevención relacionadas con el acoso laboral, así como intervenir los factores de riesgo psicosocial mediante acciones de control, prevención y autocuidado. Igualmente, se evidenció que el alcance del programa contempla la atención de situaciones asociadas a presuntas conductas de acoso laboral dentro de los ejes de prevención e intervención institucional.

Se verificó la ejecución de actividades de identificación y evaluación de factores de riesgo psicosocial mediante el Informe de Riesgo Psicosocial elaborado por THI Psicología S.A.S. en abril de 2026, documento que presenta los resultados de la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial conforme a la Resolución No. 2764 de 2022 y evidencia la participación de 2.084 colaboradores, incluyendo el análisis de factores intralaborales, extralaborales y condiciones asociadas al estrés laboral.

También se verificó la respuesta remitida para el Numeral 5 - Temas relacionados con la prevención del acoso laboral incorporados dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se evidenció que durante las vigencias 2025 y 2026 se desarrollaron actividades orientadas al fortalecimiento de factores protectores psicosociales, tales como gestión de emociones y estrés, resiliencia, mindfulness, motivación, propósito en el trabajo, manejo de agresiones y convivencia laboral.

En el mismo documento se reportó la realización de dieciocho (18) intervenciones dirigidas a grupos focales, con una cobertura de 288 colaboradores, así como procesos de capacitación dirigidos a los integrantes del Comité de Convivencia Laboral en temas relacionados con normatividad vigente, manejo de casos, rutas de atención, comunicación asertiva, mediación de conflictos y primeros auxilios psicológicos.

Conforme con lo anterior se denota la gestión de los factores de riesgo psicosocial dentro de su SG-SST y desarrolla actividades orientadas a la promoción de la salud mental, la prevención del acoso laboral, el fortalecimiento de la convivencia laboral y la atención de situaciones que puedan afectar el bienestar de los colaboradores, aspectos que guardan correspondencia con los lineamientos establecidos en la Circular No. 003 del 18 de julio de 2024 de la Procuraduría General de la Nación y la Circular Conjunta No. 100-004 de 2024.

6.4 Canales institucionales para la recepción y atención de situaciones de acoso laboral.

Se revisaron los mecanismos institucionales implementados por la Entidad para la recepción, orientación, atención y canalización de situaciones relacionadas con presunto acoso laboral.

	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO O SEGUIMIENTO	Versión:	3	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	3/10/2023	
		Código:	17-00-FO-0009	

Como resultado de la verificación se evidenció que la Subred dispone de diversos mecanismos institucionales para la recepción y atención de este tipo de situaciones, los cuales se encuentran documentados de la siguiente manera:

- En el Instructivo Comité de Convivencia Laboral Código 04-02-IN-0007 Versión 2.
- El Reglamento del Comité de Convivencia Laboral Código 04-02-OD-0007 Versión 2.
- El Formato para Formulación de Queja por Presunto Acoso Laboral Código 04-03-FO-0046 Versión 3.
- El Acuerdo de Confidencialidad Código 04-02-FO-0041.
- Documentos que establecen el procedimiento para la presentación de quejas, el trámite institucional y las medidas de confidencialidad aplicables.

Se observaron también, evidencias de divulgación institucional dirigidas a los colaboradores mediante actividades de sensibilización y socialización de rutas institucionales. En particular, se revisó el documento "*Informe Socialización de Rutas Institucionales y Sensibilización en la Estrategia Dale Like a tu Salud Mental*", correspondiente a la vigencia 2026, en el cual se evidencia la divulgación de los mecanismos institucionales de orientación y atención disponibles para los colaboradores.

De igual manera, se observó el "*Informe Socialización Comité de Convivencia Laboral - Kennedy*", mediante el cual se realizaron actividades de divulgación sobre las funciones del Comité de Convivencia Laboral, los mecanismos de atención y las rutas institucionales disponibles para la gestión de situaciones relacionadas con convivencia laboral y presunto acoso laboral.

Se identificaron campañas institucionales de promoción y sensibilización, tales como la campaña "*Aquí Nos Respetamos*" y el informe "*¿Qué es y qué no es Acoso Laboral?*", orientadas a fortalecer el conocimiento de los colaboradores sobre conductas constitutivas de acoso laboral, mecanismos de prevención y canales institucionales de atención.

Las evidencias revisadas permiten establecer que la Entidad cuenta con canales formales para la recepción de quejas por presunto acoso laboral y ha desarrollado acciones de divulgación orientadas a dar a conocer dichos mecanismos a los colaboradores, aspectos que guardan correspondencia con los lineamientos establecidos en la Circular No. 003 de 2024 y la Circular Conjunta No. 100-004 de 2024.

6.5 Diagnóstico, seguimiento y mejoramiento del clima y la convivencia laboral.

Una vez revisada la información correspondiente a las vigencias 2025 y 2026, se evidenció que la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. adelantó acciones orientadas al diagnóstico, seguimiento e intervención de aspectos relacionados con el clima organizacional, la convivencia laboral y el bienestar

	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO O SEGUIMIENTO	Versión:	3	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	3/10/2023	
		Código:	17-00-FO-0009	

emocional de los colaboradores, en concordancia con los lineamientos establecidos en la Circular No. 003 del 18 de julio de 2024 de la Procuraduría General de la Nación y la Circular Conjunta No. 100-004 de 2024.

Se verificó la implementación y fortalecimiento del Centro de Gestión de Emociones (CGE) como estrategia institucional orientada a brindar acompañamiento emocional, escucha activa y orientación a los colaboradores, así como la habilitación de mecanismos de acceso voluntario a dichos servicios mediante el Buzón Virtual de Bienestar y los espacios denominados “*Jueves de Acompañamiento Emocional*”.

Se evidenciaron actividades de socialización, campañas de sensibilización, espacios de acompañamiento emocional individual, intervenciones grupales y acciones de promoción de la salud mental, orientadas a fortalecer factores protectores, mejorar el ambiente laboral y contribuir a la gestión de situaciones que pudieran afectar la convivencia entre los colaboradores.

De igual forma, se observó que la Entidad desarrolló acciones de seguimiento a los espacios de acompañamiento emocional mediante la aplicación de instrumentos de percepción antes y después de las intervenciones, así como registros de participación y soportes de las actividades desarrolladas, evidenciando mecanismos de retroalimentación orientados a valorar la experiencia de los participantes y la pertinencia de las estrategias implementadas.

Las evidencias revisadas permiten establecer que la Entidad cuenta con mecanismos de diagnóstico e intervención asociados al bienestar emocional y al clima laboral, así como con estrategias institucionales dirigidas a la promoción de ambientes laborales saludables, aspectos que guardan correspondencia con los enfoques preventivos promovidos por las circulares objeto de seguimiento.

6.6 Funcionamiento y gestión del Comité de Convivencia Laboral.

Se revisó la documentación relacionada con el funcionamiento y gestión del Comité de Convivencia Laboral, incluyendo actos administrativos, actas de reunión, recomendaciones emitidas e informes de gestión. A continuación, se presentan los principales resultados obtenidos:

- Actos administrativos:

Se evidenció que la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. adoptó los actos administrativos necesarios para la conformación, reglamentación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral durante las vigencias 2025 y 2026, con la expedición de la Resolución No. 0892 del 31 de diciembre de 2024, mediante la cual se conformó el Comité de Convivencia Laboral para el período 2025-2026; la Resolución No. 0125 del 11 de febrero de 2025, que introdujo ajustes relacionados con su funcionamiento; y posteriormente la Resolución No. 2025-000794 del 17 de octubre de 2025, expedida en cumplimiento de la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, mediante la cual se reestructuró el Comité y se actualizaron sus disposiciones de funcionamiento.

	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO O SEGUIMIENTO	Versión:	3	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	3/10/2023	
		Código:	17-00-FO-0009	

También se evidenció la definición formal de su integración, funciones, competencias, mecanismos de confidencialidad, periodicidad de reuniones y procedimientos para la atención de situaciones relacionadas con convivencia laboral y presunto acoso laboral, observándose alineación general con las disposiciones normativas aplicables y con los lineamientos promovidos por la Circular No. 003 de 2024 y la Circular Conjunta No. 100-004 de 2024.

- Reuniones y gestión de casos:

Se observó que el 28 de enero de 2025 se realizó la reunión de empalme entre el Comité saliente y el entrante, en la cual se revisó el plan de acción ejecutado durante la vigencia anterior, se recibieron informes de gestión y se definió la programación de reuniones y capacitaciones para la nueva vigencia. Posteriormente, el 11 de febrero de 2025 se llevó a cabo la instalación formal del Comité, la capacitación de sus integrantes y la elección de presidente y secretaria técnica.

Durante la vigencia 2025 el Comité recibió, analizó y gestionó quejas relacionadas con presuntas situaciones de acoso laboral, adelantando entrevistas individuales, sesiones de conciliación, seguimiento a compromisos y actividades de acompañamiento. En los informes trimestrales se evidenció la recepción de 13 quejas durante el primer semestre de 2025 y 26 quejas acumuladas al cierre del tercer trimestre, manteniendo seguimiento documentado de cada caso y dejando constancia de las actuaciones adelantadas.

Se observó el seguimiento a los acuerdos alcanzados en los procesos conciliatorios y la adopción de actuaciones orientadas a determinar la competencia del Comité frente a nuevas situaciones derivadas de la expedición de la Resolución No. 3461 de 2025, particularmente respecto de los contratistas vinculados mediante prestación de servicios.

- Recomendaciones y acciones preventivas:

Se observó que el Comité no limitó su actuación a la atención de quejas individuales, sino que desarrolló acciones preventivas y emitió recomendaciones institucionales orientadas al mejoramiento del clima laboral y la mitigación de factores de riesgo psicosocial, para la vigencia 2025 se identificaron actuaciones relacionadas con el análisis de situaciones recurrentes reportadas en la Unidad Centro Día y la sede Puerta de Teja, frente a las cuales el Comité articuló acciones con la Dirección de Gestión del Talento Humano, la Oficina de Calidad y la Dirección de Servicios Ambulatorios para fortalecer competencias relacionadas con liderazgo, comunicación asertiva, manejo emocional y resolución de conflictos.

Adicionalmente, el Comité elevó recomendaciones preventivas a la Gerencia encaminadas a proteger el clima organizacional y prevenir afectaciones a la convivencia laboral, evidenciando una actuación orientada no solo al trámite de casos concretos sino también a la prevención institucional de factores asociados al acoso laboral y a los riesgos psicosociales.

	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO O SEGUIMIENTO	Versión:	3	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	3/10/2023	
		Código:	17-00-FO-0009	

- Informes de gestión y rendición de cuentas:

Se evidenció la elaboración y presentación de informes trimestrales, informes de gestión, informes dirigidos a la Gerencia e informes de rendición de cuentas al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante los cuales se documentó la gestión desarrollada por el Comité de Convivencia Laboral.

Los informes revisados incluyen información relacionada con la conformación del Comité, el número de quejas recibidas, el estado de los trámites, las conciliaciones adelantadas, los seguimientos realizados, las recomendaciones emitidas y las acciones de articulación con otras dependencias institucionales. También, el Informe de Rendición de Cuentas 2025 evidenció la incorporación del Comité dentro de la gestión integral del SG-SST y su contribución a la prevención del riesgo psicosocial y al fortalecimiento de ambientes laborales saludables.

Por lo anterior, se evidenció la existencia de actos administrativos vigentes, reuniones periódicas, mecanismos de atención de quejas, actuaciones preventivas, recomendaciones institucionales e informes de gestión que permiten soportar el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

VI. CONCLUSIONES

Como resultado del seguimiento realizado, se evidenció que la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. cuenta con un marco institucional, mecanismos de gestión y acciones orientadas a la prevención, atención y gestión de situaciones de presunto acoso laboral, observándose cumplimiento general de los lineamientos establecidos en la Circular No. 003 de 2024 de la Procuraduría General de la Nación y la Circular Conjunta No. 100-004 de 2024.

Durante la revisión se verificó la existencia de actos administrativos, reglamentos, instructivos, protocolos, rutas de atención, canales institucionales de recepción de quejas, actividades de capacitación y sensibilización, acciones de intervención psicosocial, mecanismos de acompañamiento emocional y un funcionamiento activo del Comité de Convivencia Laboral, evidenciándose una gestión institucional orientada al fortalecimiento de la convivencia laboral y la prevención de situaciones de acoso laboral.

Se identificó una oportunidad de mejora dirigida al fortalecimiento relacionada con la consolidación de mecanismos de medición, seguimiento y evaluación de resultados que permitan determinar de manera objetiva la efectividad de las acciones implementadas, como ejemplo, la medición del impacto de las capacitaciones y campañas de sensibilización, el seguimiento al cumplimiento y efectividad de los acuerdos conciliatorios, la evaluación de los resultados de las intervenciones realizadas frente a situaciones de convivencia laboral, la medición de la reincidencia de casos reportados, el análisis de tendencias de las quejas recibidas y la consolidación de indicadores que permitan evaluar periódicamente la evolución del clima laboral y la efectividad de las acciones preventivas implementadas por la Entidad.

	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO O SEGUIMIENTO	Versión:	3	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	3/10/2023	
		Código:	17-00-FO-0009	

El fortalecimiento de estos mecanismos contribuiría a contar con información objetiva para la toma de decisiones, facilitar la identificación de oportunidades de mejora y robustecer el enfoque preventivo promovido por las circulares objeto de seguimiento, orientado a la construcción de ambientes laborales seguros, respetuosos y libres de violencia.

Bogotá D.C., 30 de junio de 2026.



Guillermo Cerón Sandoval
Jefe Oficina de Control Interno

Elaboró: José William Forero Jiménez, Profesional Universitario grado 15.
Martha Liliana Heredia Malagón, Profesional Especializado I (OPS)

Revisó: Guillermo Cerón Sandoval, jefe Oficina Control Interno