

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO

**INFORME FINAL DE SEGUIMIENTO COMITÉ DE CONVIVENCIA
ACOSO LABORAL SEGUNDO TRIMESTRE 2026**

7 de septiembre de 2026

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO.....	3
2. ALCANCE.	3
3. CRITERIOS.	3
4. RESULTADOS.	4
5. RECOMENDACIONES.....	9
6. FIRMAS.....	10

1. OBJETIVO.

Evaluar la gestión y el cumplimiento normativo por parte de la SED, teniendo en cuenta lo reportado por la Dirección de Talento Humano, su armonización con las obligaciones establecidas en la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo y su contribución al fortalecimiento de la prevención del acoso laboral y la promoción de ambientes de trabajo saludables, en concordancia con el marco legal vigente y los principios del Modelo Estándar de Control Interno (MECI).

2. ALCANCE.

El presente seguimiento está relacionado con la gestión de la Dirección de Talento Humano (DTH) de la SED y de los Comités de Convivencia Laboral y comprende:

- Verificación del cumplimiento de las actividades relacionadas con las observaciones de la Oficina de Control Interno formuladas en los informes de seguimiento comunicados mediante los memorandos radicados No. I-2026-26003 del 27 de febrero de 2026 e I-2026-75366 del 16 de junio de 2026, en concordancia con las obligaciones establecidas en la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo.
- Valoración de la respuesta de la Dirección de Talento Humano remitida a la OCI el 20 de agosto de 2026, mediante radicado I-2026-105595.
- Análisis de la gestión de los Comités de Convivencia Laboral durante el segundo trimestre de 2026.

3. CRITERIOS.

- Ley 1010 del 23 de enero 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 2466 de 2025 (Reforma Laboral), establece medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.
- Resolución 4235 del 6 de diciembre de 2023 expedida por la SED, por la cual se actualiza la organización y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la SED y se adicionan otras disposiciones.
- Resolución 3461 de 2025, expedida por el Ministerio de Trabajo por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012.

- Procedimiento 14-PD-030, "*Instauración y Atención de Quejas por Presuntas Conductas de Acoso Laboral ante el Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación del Distrito*".

4. RESULTADOS.

La Oficina de Control Interno mediante memorando I-2026-98662 del 05 de agosto de 2026, con plazo límite de respuesta establecida para el 14 de agosto de 2026, solicitó a la Dirección de Talento Humano información relacionada con la gestión adelantada por los Comités de Convivencia Laboral del nivel local y al instituido en el nivel central. Asimismo, requirió las evidencias de los avances en la implementación de las recomendaciones formuladas en el primer y segundo informe de seguimiento de la OCI de 2026, relacionado con el cumplimiento normativo de la Resolución 3461 de 2025.

Es preciso señalar que la información solicitada fue remitida a la OCI por parte de la DTH el 20 de agosto de 2026, con memorando I-2026-105595, esto es, con posterioridad al plazo establecido del 14 de agosto de 2026, incumpliendo el término otorgado para su entrega.

De acuerdo con la respuesta, la DTH, se pronunció sobre tres (3) de las cinco (5) recomendaciones adelantadas en el segundo de seguimiento de la OCI vigencia 2026. Como soporte de las acciones adelantadas, aportó el informe de gestión correspondiente al segundo trimestre de 2026 (abril a junio), el cual da cuenta del seguimiento realizado a los Comités de Convivencia Laboral de la SED, así como copia del correo direccionado a los comités del nivel local solicitando el reporte de la información de la gestión del período objeto de seguimiento.

a. Verificación de las acciones adelantadas frente a las recomendaciones de los informes de los dos informes emitidos por la OCI

A continuación, se presenta la verificación del cumplimiento por parte de la Dirección de Talento Humano de las recomendaciones formuladas por la OCI en los dos informes señalados en el alcance del presente documento, teniendo como evidencias la información remitida:

Tabla 1. Verificación cumplimiento recomendaciones informes OCI

No.	Recomendación	Reporte D.T.H	Evaluación de acuerdo evidencia
1	Informe 1 y 2 OCI. Actualizar mediante acto administrativo el reglamento, procedimiento y protocolo del CCL conforme a la Res. 3461 de	El Proyecto de Manual de Funciones (Rediseño Institucional) está en revisión técnica; su culminación condicionaría la formalización. No se aportó cronograma con	INCUMPLIMIENTO Persiste la observación en tres períodos consecutivos. No se acepta la justificación

	2025, con cronograma y responsable.	fecha límite ni responsable.	presentada. Se incluirá como hallazgo u observación para formulación de Plan de Mejoramiento.
2	Informe 2 OCI: Incorporar indicador de oportunidad procesal (65 días) y desagregar antigüedad de quejas pendientes. Actualizar formato 14-IF-031.	Se señala que se actualizó el formato 14-IF-031 incorporando la columna "U", Tiempos de atención de la queja (días). En el informe se evidencia la parametrización con los términos parametrización de quejas en tiempos de atención.	CUMPLIMIENTO PARCIAL. No obstante, la explicación y verificación del informe trimestral de la DTH con corte a junio de 2026, se estableció que en enlace de la página web, aplicativo Isolución, el formato 14-IF-031, no se cuenta con actualización. La última novedad se surtió el 28 de abril de 2022.
3	Informe 2 OCI. Requerir a través de la Dirección de Talento Humano a los comités que no enviaron sus reportes, la entrega oportuna de los mismos y la realización de las sesiones ordinarias mensuales y dejar evidencia de la gestión adelantada.	El Director de Talento Humano adelantó requerimiento formal mediante radicado SIGA I-2026-80429 del 26 de junio de 2026 a los Comités de Convivencia del nivel local.	CUMPLIMIENTO PARCIAL. Se adelantó requerimiento general sin precisar o alertar a las localidades que no adelantaron entrega oportuna en el anterior trimestre.
4	Informe 2 OCI. Fortalecer la implementación de mecanismos que, sin vulnerar la reserva y confidencialidad de la información, faciliten las actividades de evaluación, seguimiento y monitoreo, garantizando así la verificación del cumplimiento de las funciones asignadas a los Comités de Convivencia tanto del nivel central como el local.	No hubo pronunciamiento por parte de la DTH sobre este aspecto.	CUMPLIMIENTO PARCIAL No se identifica en el Informe DTH segundo trimestre de 2026, sobre Gestión Comités de Convivencia. 2026 un mecanismo adicional distinto del indicador de oportunidad trámite de quejas (sin seguimiento)



5	Informe 1 y 2 OCI. Instar a la participación obligatoria de los miembros de los Comités de Convivencia Laboral en los procesos de capacitación orientados al fortalecimiento de su gestión, como se sugiere en las recomendaciones emitidas por la Dirección de Talento Humano en su informe trimestral.	No hubo pronunciamiento por parte de la DTH sobre este aspecto.	CUMPLIMIENTO PARCIAL Se señala en el informe de la DTH segundo trimestre, como recomendación para funcionamiento la participación obligatoria de los miembros de los comités a los procesos de capacitación. No hay intervención adicional.
---	--	---	--

Fuente: Elaboración propia revisión soportes respuesta DTH y pág. Web SED

Considerando que uno de los aspectos enunciados en forma reiterada en los informes de Control Interno está relacionado con la actualización mediante acto administrativo del reglamento, procedimiento y protocolo del Comité de Convivencia Laboral, conforme a la Res. 3461 de 2025, señalando entre otros, cronograma y responsable, la Oficina de Control Interno no acoge la respuesta como causal de exoneración del cumplimiento señalado por la Dirección de Talento Humano.

Es pertinente señalar que la actualización del Reglamento, el Procedimiento y el Protocolo del Comité de Convivencia Laboral, en cumplimiento de lo dispuesto en la Resolución 3461 de 2025, constituye una obligación cuyo plazo de implementación venció el 11 de septiembre de 2025. En consecuencia, su cumplimiento no puede supeditarse a la culminación de otros trámites administrativos, como lo argumenta la Dirección de Talento Humano (DTH) respecto del Proyecto de Manual de Funciones que se adelanta en el marco del Rediseño Institucional, toda vez que este corresponde a un proceso con finalidad distinta y sin una fecha cierta de finalización.

En este sentido, mientras no se formalicen los documentos respectivos y se surtan las actuaciones requeridas ante la Oficina Asesora de Planeación, la SED permanecerá en condición de incumplimiento frente a la obligación establecida. Por lo anterior, este aspecto se configura como una observación u hallazgo que debe ser incorporada en el Plan de Mejoramiento Institucional para su correspondiente seguimiento por parte de la Oficina de Control Interno.

Hallazgo u observación 1. Desactualización reiterada reglamentación del Comité de Convivencia Laboral frente a la Resolución 3461 de 2025.

A 20 de agosto de 2026, es decir once (11) meses después de la entrada en vigor de la Resolución 3461 del 11 de septiembre de 2025, la SED no ha adoptado mediante acto administrativo la actualización de la Resolución 4235 de 2023, el procedimiento 14-PD-030 ni el protocolo de prevención y atención de acoso laboral, contraviniendo lo establecido en la disposición.

La DTH explica en su memorando de respuesta, que el proceso de actualización está supeditado a la revisión técnica del Proyecto de Manual de Funciones, elaborado en el marco del Rediseño Institucional, por su eventual incidencia en la estructura y conformación de los Comités de Convivencia Laboral en el nivel local.

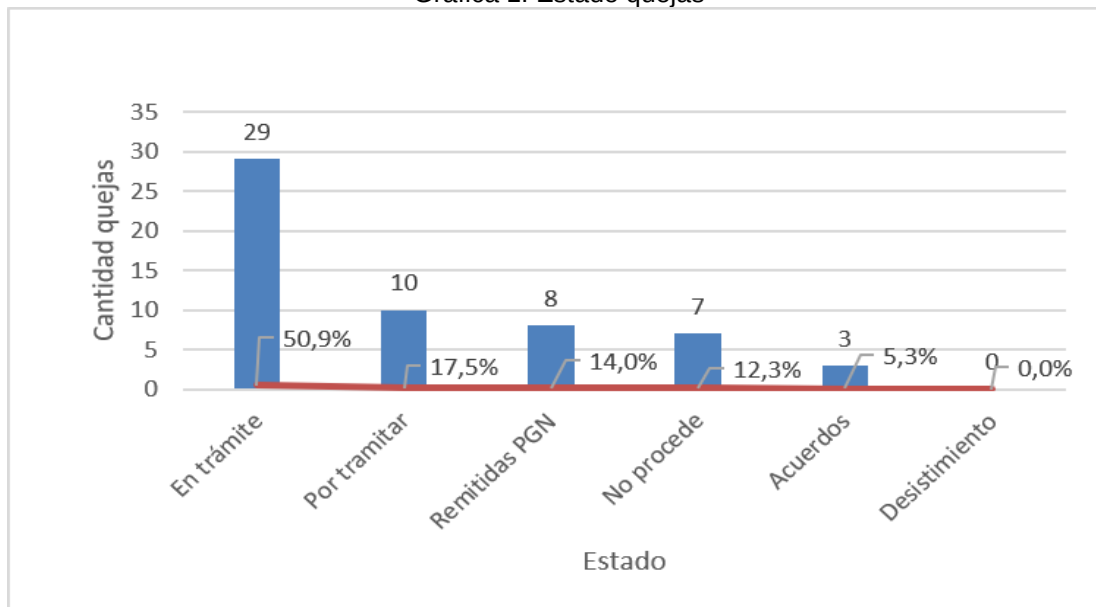
Lo anterior podría traer como consecuencia la materialización de los riesgos relacionados con la aplicación por parte de los Comités de Convivencia Laboral de la SED de los procedimientos desactualizados y que la actuación se exceda de los 65 días máximos.

De acuerdo con lo anterior es necesario priorizar la expedición del acto administrativo con un cronograma explícito, sin estar supeditado a la espera de la versión final del Manual de Funciones.

b. Análisis gestión de los Comités de Convivencia SED del segundo trimestre 2026

Con base en la información suministrada por la Dirección de Talento Humano en el Informe de Gestión con corte al 30 de junio de 2026, durante el segundo trimestre, los Comités de Convivencia Laboral recibieron un total de cincuenta y siete (57) quejas, distribuidas entre los dieciocho comités locales y el comité del nivel central.

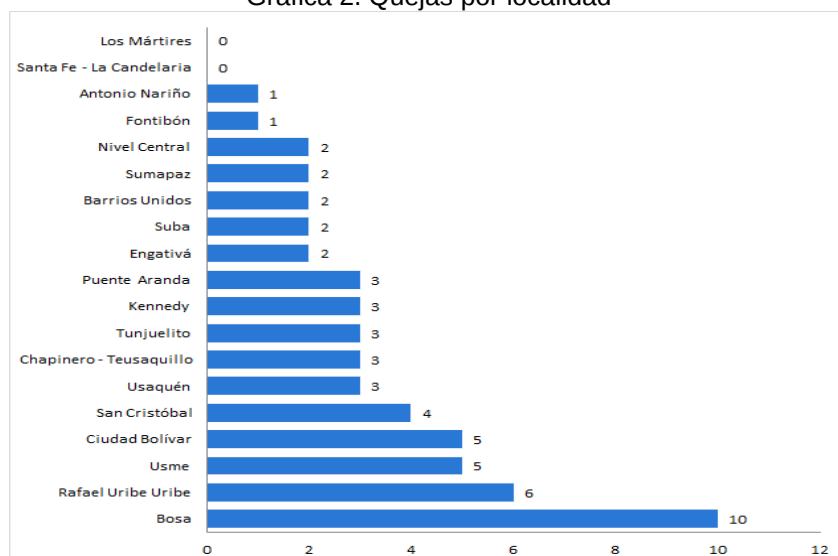
Gráfica 1. Estado quejas



Fuente: Datos tomados informe de gestión DTH segundo semestre tabla 2

De acuerdo con la gráfica 1, el 50,9% de las quejas se encuentra en trámite y el 17,5% que corresponde a 10 quejas se encuentran en estado por tramitar.

Gráfica 2. Quejas por localidad



Fuente: Datos tomados informe gestión DTH segundo semestre tabla 1

Las localidades con mayor registro de quejas son Bosa con 10 casos y Rafael Uribe Uribe 6 casos, que en conjunto representan el 28% del total. Las localidades de Santa Fe, La Candelaria y Los Mártires no registraron quejas en el período. Es de precisar en el informe de la OCI con corte al primer trimestre, la localidad de Bosa ocupó el segundo lugar, es decir se mantiene como la de mayor incidencia.

Tabla 2. Nivel de cumplimiento por localidad

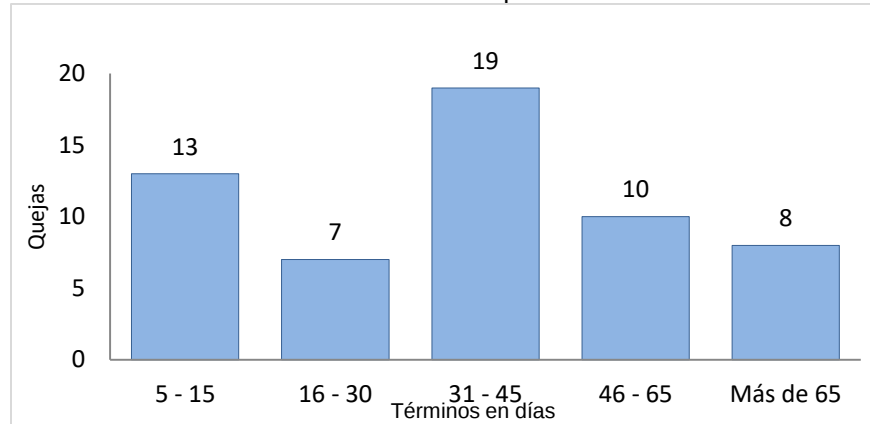
Localidad	Informe gestión	Actas	Matriz quejas	Nivel de cumplimiento
San Cristóbal	1	1	1	100%
Tunjuelito	1	1	1	100%
Kennedy	1	1	1	100%
Fontibón	1	1	1	100%
Engativá	1	1	1	100%
Suba	1	1	1	100%
Barrios Unidos	1	1	1	100%
Los Mártires	1	1	1	100%
Antonio Nariño	1	1	1	100%
Rafael Uribe Uribe	1	1	1	100%
Nivel Central	1	1	1	100%
Santa Fe - La Candelaria	1	0	1	67%
Usme	0	1	1	67%
Puente Aranda	1	0	1	67%
Ciudad Bolívar	0	1	1	67%
Sumapaz	1	0	1	67%
Usaquén	0	0	1	33%
Chapinero - Teusaquillo	0	0	1	33%
Bosa	0	0	1	33%

Fuente: Cálculo propio, tomando criterios de informe de gestión, actas completas, matriz de quejas

En la tabla anterior se da cuenta del cumplimiento aplicando los criterios de presentación de informes de gestión, reuniones formalizadas mediante actas y matriz de quejas. El resultado arrojó que once (11) comités alcanzaron el 100% de cumplimiento; cinco (5)

comités se ubican en 67% con el cumplimiento de dos de tres criterios; y tres (3) comités que corresponden a Usaqué, Chapinero-Teusaquillo y Bosa, alcanzaron el 33% con el cumplimiento de un solo criterio.

Gráfica 3. Términos procesales



Fuente: Datos tomados informe de gestión DTH segundo trimestre

La gráfica anterior da cuenta que 8 de las 57 quejas presentadas a los comités de convivencia que corresponde al 14%, superaron el término de 65 días calendario en contravía de lo señalado en el artículo 6 de la resolución 3461 de 2025.

Finalmente, del cruce efectuado entre las obligaciones establecidas en la Resolución 3461 de 2025 y la gestión reportada por la Dirección de Talento Humano para el segundo trimestre de 2026, se evidenció que el término máximo de sesenta y cinco (65) días calendario previsto para el trámite integral de las quejas no fue cumplido en ocho (8) de los cincuenta y siete (57) casos reportados. Así mismo, la actualización del Reglamento, el Procedimiento y el Protocolo del Comité de Convivencia Laboral, conforme a lo dispuesto en la citada resolución, continúa sin adoptarse mediante el acto administrativo correspondiente, pese a encontrarse vigente desde el 11 de septiembre de 2025.

Lo anterior evidencia oportunidades de mejora en la observancia de las disposiciones normativas aplicables y en el fortalecimiento de los mecanismos de seguimiento y control de la gestión desarrollada por dichos comités.

5. RECOMENDACIONES.

- Adoptar de manera inmediata, mediante acto administrativo, la resolución, el procedimiento y el protocolo actualizados, fijando un cronograma con fecha límite y responsable, desligando el trámite de la culminación del Proyecto de Manual de Funciones con ocasión al Rediseño Institucional.

- Establecer las causas de las ocho (8) quejas que superaron el término de 65 días en el II trimestre de 2026 y adoptar acciones correctivas frente a los responsables del trámite.
- Adelantar requerimientos puntuales a los cinco (5) comités sin informe de gestión (Usaquén, Chapinero–Teusaquillo, Usme, Bosa y Ciudad Bolívar) y a los seis (6) comités con actas incompletas, hasta alcanzar cobertura total.
- Incorporar en los informes trimestrales un indicador de oportunidad procesal, que mida el cumplimiento del término de 65 días por queja, y desagregar la antigüedad de las quejas pendientes. Actualizar el formato 14-IF-031.
- Adoptar el carácter obligatorio de la participación de los integrantes de los CCL en las capacitaciones y focalizar las intervenciones preventivas en las localidades de mayor incidencia en cuanto a las quejas.

6. FIRMAS.

Elaborado por:



NANCY HERNANDEZ MONTOYA
Profesional Especializado

Revisado por:



LIZETH PAOLA BURGOS CORTES
Contratista Oficina de Control Interno

Aprobado por

MARLON ENRIQUE MÉNDEZ VILLAMIZAR
Jefe Oficina de Control Interno