



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO

INFORME DE SEGUIMIENTO COMITÉ DE CONVIVENCIA ACOSO LABORAL

26 febrero de 2026

TABLA DE CONTENIDO

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

1. OBJETIVO.

Evaluar la gestión, el cumplimiento normativo y las acciones adelantadas por la Secretaría de Educación para la implementación y desarrollo de las disposiciones que regulan el funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral, con el fin de verificar su contribución al fortalecimiento en la prevención del acoso laboral y la promoción de ambientes laborales saludables, en concordancia con el marco legal vigente y los principios del Modelo Estándar de Control Interno – MECI.

2. ALCANCE

El seguimiento realizado por la Oficina de Control Interno comprendió la revisión del cumplimiento normativo correspondiente al cuarto trimestre de 2025. Este análisis incluyó la verificación de los aspectos relacionados con la conformación, el funcionamiento, la gestión de casos y el seguimiento a los compromisos del Comité de Convivencia Laboral, como mecanismo institucional orientado a promover un ambiente de trabajo sano, respetuoso y armónico, que contribuye a la prevención de conflictos y a la atención oportuna de las quejas relacionadas con presuntas conductas de acoso o situaciones que afecten la convivencia en el entorno laboral, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006, *“Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”*.

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”.
- Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector 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, 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.

- 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.

En desarrollo al Plan Anual de Auditorías de la SED para la vigencia 2026, esta oficina realizó la verificación del cumplimiento de la resolución 4235 del 6 de diciembre de 2023, especialmente a lo dispuesto en el artículo séptimo, el cual establece las responsabilidades a cargo de la Dirección de Talento Humano frente a los seguimientos de las funciones establecidas para los comités de Convivencia Laboral.

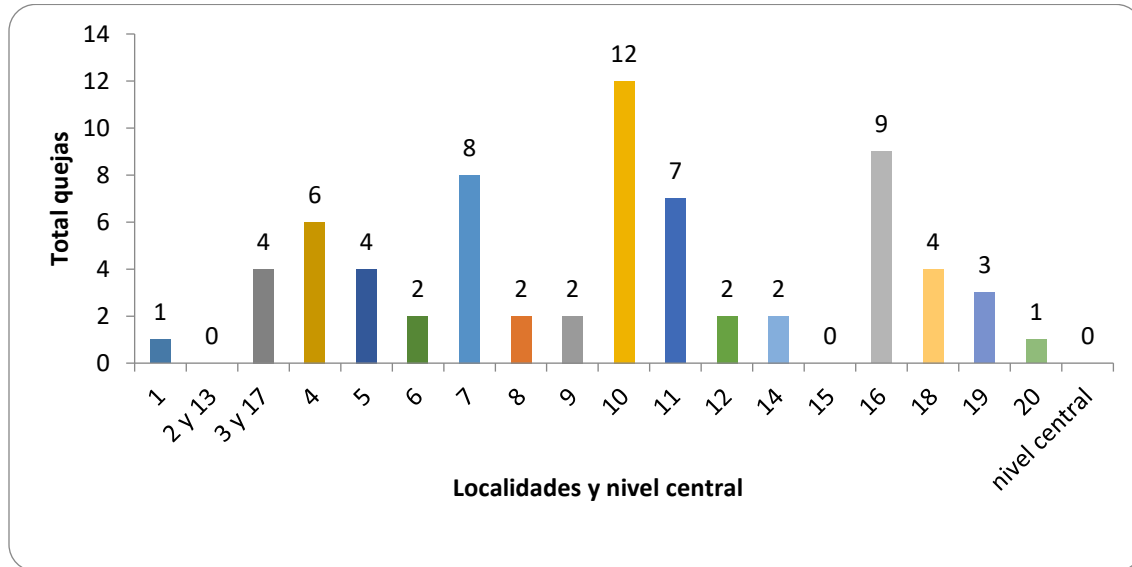
Asimismo, se verificó lo establecido en el procedimiento “Instauración y Atención de Quejas por Presuntas Conductas de Acoso Laboral ante el Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación del Distrito”, documento formalizado con el código 14-PD-030.

Mediante memorando I-2025-173196 del 24 de diciembre el Director de Talento Humano remitió a la Oficina de Control Interno el informe de gestión de los comités de convivencia laboral correspondiente al período octubre a diciembre de 2025, teniendo en cuenta las acciones ejecutadas y proyectadas; de igual forma mediante radicado I-2025-173407 del 26 de diciembre de 2025, se remitió el informe de gestión y seguimiento de los comités de convivencia laboral, así como las acciones ejecutadas y proyectadas para la vigencia 2025 (período enero-diciembre).

En lo que respecta a la vigencia 2025, la Oficina de Control Interno estableció el cumplimiento en la elaboración de los informes de gestión del Comité de Convivencia, a través de la presentación de cuatro (4) informes, uno trimestralmente y un informe anual ante la Alta Dirección, los cuales contienen en general las actividades desarrolladas por los 18 Comités del nivel local y uno del nivel central, que detallan información sobre actividades desarrolladas, estadísticas, capacitaciones y recomendaciones para la gestión y funcionamiento en general de los diferentes Comités.

Basada en la información suministrada por la Dirección de Talento Humano en el informe reportado para el cuarto trimestre de 2025, remitido a la OCI mediante oficio I-2025-173196, se estableció que las quejas registradas en el último trimestre de la vigencia mencionada con corte al 31 de diciembre la distribución de quejas por localidad fue la siguiente:

Gráfico 1. Distribución de quejas por localidad



Fuente: Datos tomado informe Oficio DTH oficio I-2025-173196

Las localidades con mayor registro de quejas son: 10 Engativá con 12 casos, 16 Puente Aranda con 9 casos y 7 Bosa con 8 casos.

En relación con la gestión de las 69 quejas presentadas ante los 19 Comités de Convivencia Laboral, según el informe previamente referenciado, se identifica que el 42% (29 quejas) se encuentran en trámite. Así mismo, 23 quejas, equivalentes al 33%, fueron remitidas a la Procuraduría General. El porcentaje restante se distribuye de la siguiente manera: en 9 casos (13%) se lograron acuerdos entre las partes; 6 casos (9%) fueron cerrados; y en un 2% respectivamente (1 queja en cada situación) no procedieron o se presentó desistimiento.

En relación con los mecanismos de prevención adoptados por la Dirección de Talento Humano, el informe señala la realización de intervenciones específicas en temáticas de capacitación relacionadas con las Leyes 1010 y 2365, así como en la prevención de conductas de acoso laboral y sexual, en las localidades de Santa Fe, La Candelaria, Usme, Bosa, Kennedy, Los Mártires, Antonio Nariño y Sumapaz. No obstante, no se llevaron a cabo intervenciones en las localidades que registraron el mayor número de quejas según la gráfica No. 1. Específicamente, no se realizaron acciones en la localidad 10 (Engativá), que reportó 10 quejas, ni en la localidad 16 (Puente Aranda), que registró 9 quejas.

Revisado el Plan Institucional de Formación y Capacitación PIC 2026, en la página web de la entidad, en las fichas de identificación de necesidades, señaladas en el documento publicado en el siguiente enlace: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgicfindmkaj/https://www.educacionbogota.edu.co/portal](https://www.educacionbogota.edu.co/portal-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgicfindmkaj/)

_institucional/sites/default/files/inline-files/2022/PLAN%20INSTITUCIONAL%20DE%20CAPACITACION.pdf, se estableció que se contemplaron actividades de capacitación conducentes a la adopción de mecanismos de prevención a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, tal como lo señala la resolución 4235 del 6 de diciembre de 2023, expedida por la Secretaría de Educación.

Desde la Oficina de Control Interno se informa a la Dirección de Talento Humano que, mediante la Resolución 3461 del 1 de septiembre de 2025, expedida por el Ministerio del Trabajo, se derogaron las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, estableciendo un nuevo marco normativo para la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral. En consecuencia, a partir del 1 de septiembre de 2025 la Resolución 652 dejó de aplicarse, y la nueva normativa exige la presentación de informes, que incluyan estadísticas detalladas sobre las quejas y los seguimientos realizados. Por lo tanto, el Comité de Convivencia Laboral debe ajustar sus procesos y reportes a los lineamientos establecidos en esta nueva reglamentación.

Adicionalmente, la norma en mención establece que el procedimiento preventivo no puede exceder los 65 días calendario. Esto significa, que dicho término constituye el tiempo máximo con el que cuenta el Comité de Convivencia Laboral para desarrollar íntegramente el proceso interno de atención de una queja, incluyendo las etapas de recepción, análisis, realización de reuniones, citaciones y demás actuaciones requeridas

De acuerdo con lo establecido en la Resolución 3465 del 1 de septiembre de 2025, el reglamento interno del Comité de Convivencia Laboral debe incorporar de manera explícita el procedimiento a seguir, los plazos para cada una de las etapas, el manejo de la confidencialidad de la información y la definición de los roles de sus integrantes. Asimismo, la norma dispone como obligatorio el desarrollo de procesos de capacitación dirigidos a todo el personal de la SED en temas relacionados con la prevención del acoso laboral, el funcionamiento del comité y aspectos asociados a la salud mental y la convivencia en el entorno de trabajo.

Es preciso señalar que la Secretaría de Educación del Distrito, aún no ha adoptado lo dispuesto en la Resolución 3465 del 1 de septiembre de 2025, expedida por el Ministerio del Trabajo, la cual entró en vigencia a partir del 11 de septiembre de 2025, fecha de su publicación en el Diario Oficial.

5. RECOMENDACIONES.

- En consideración a la expedición y entrada en vigencia, desde el 11 de septiembre de 2025, de la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, se recomienda actualizar y ajustar de manera inmediata el reglamento interno, los procedimientos y los formatos del Comité de Convivencia Laboral, conforme con lo dispuesto en dicha normativa. Igualmente, debe dejarse claramente establecido que la entidad

debe adoptar un procedimiento específico y confidencial, que incluya un plazo máximo de 65 días calendario para el trámite integral de las quejas.

- 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.
- Como se sugiere en las recomendaciones del informe del IV trimestre presentado por la Dirección de Talento Humano instar a la participación obligatoria de los miembros de los Comités de Convivencia Laobral en los procesos de capacitación orientados al fortalecimiento de su gestión y presentar, en forma oportuna, los reportes que desde la Dirección de Talento Humano se soliciten en cumplimiento de la nueva resolución 3461 de 2025.

Elaborado por:



NANCY HERNANDEZ MONTOYA
Profesional Especializado

Revisado por:



MARÍA DEL PILAR GONZÁLEZ HENAO
contratista Oficina de Control Interno

Aprobado por

MARLON ENRIQUE MÉNDEZ VILLAMIZAR
Jefe Oficina de Control Interno