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

1. INFORMACIÓN GENERAL

Fecha de realización del informe: 26 de octubre de 2026

Periodo evaluado: 2026

Equipo de Trabajo: Huberto Arias Ocampo
Auditor Líder

Servidores públicos participantes:

Maribel Barrientos Uribe	Directora de Desarrollo del Talento Humano, Secretaría de Talento Humano y Servicios Administrativos.
Liliana Soto Velásquez	Profesional Especializada, Secretaría del Comité de Convivencia Laboral.
Francisco Javier Benjumea Z	Miembro titular del Comité de Convivencia Laboral.
Elizabeth Hernández Guzmán	Profesional Universitaria, Secretaría de Educación.
Vanessa Fuentes Welsh	Profesional Universitaria, Secretaría de Educación

Objetivo:

Evaluar el cumplimiento de los lineamientos normativos e institucionales establecidos en la Circular Conjunta No. 100-004-2024 del Ministerio de Trabajo y Departamento Administrativo de la Función Pública, para la prevención y atención del acoso laboral, mediante la verificación de los procedimientos, instancias, controles e indicadores implementados por la Gobernación de Antioquia, así como del funcionamiento de los comités de convivencia laboral del nivel central y de la Secretaría de Educación, dentro de los límites establecidos por el principio de confidencialidad.

2. CONTEXTO Y/O MARCO LEGAL

El presente informe de seguimiento fue elaborado en la Gerencia de Auditoría Interna, en su condición de tercera (3°) línea de defensa, con el propósito de evaluar la gestión institucional relacionada con la prevención y atención del acoso laboral, de acuerdo con los lineamientos establecidos en la Circular Conjunta 100-004 de 2024 del Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública. En ella, se desarrollan las directrices de la Procuraduría General de la Nación orientadas a garantizar el cumplimiento de las normas constitucionales, legales y reglamentarias sobre prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas.

Marco Normativo General y Específico

- **Ley 1010 de 2006**. Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos; define el acoso y sus modalidades, establece medidas preventivas, conductas, procedimiento y sanciones.
- **Ley 1257 de 2008.** Establece medidas de sensibilización, prevención y sanción frente a formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
- **Ley 1581 de 2012.** Es relevante para la **confidencialidad, reserva y custodia de información** contenida en quejas y expedientes.
- **Ley 1616 de 2013.** Estableció el marco sobre salud mental, promoción, prevención y atención integral.
- **Ley 1952 de 2019 - Código General Disciplinario.** Regula el régimen disciplinario aplicable a quienes ejercen funciones públicas y las competencias disciplinarias correspondientes.
- **Ley 2209 de 2022.** Modificó el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006 en materia de **caducidad de las acciones derivadas del acoso laboral**, fijándola en tres años desde la ocurrencia de las conductas.
- **Ley 2365 de 2024.** Adopta medidas de **prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral**. Es particularmente importante para diferenciar acoso laboral de acoso sexual y establecer una ruta diferenciada.
- **Ley 2460 de 2025.** Modifica la Ley 1616 de 2013 y adopta disposiciones sobre prevención y atención en salud mental y promoción de su cuidado, bajo enfoques de derechos humanos, género y diferencial, entre otros.
- **Ley 2466 de 2025.** Reforma laboral orientada al trabajo decente y digno. Incluye dentro de sus principios la igualdad de género y la erradicación de discriminación y violencia en el lugar de trabajo.

- **Ley 2528 de 2025**. Convenio Sobre la Violencia y el Acoso - No. 190» adoptado por la 108a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza, el 21 de junio de 2019.
- **Decreto 1072 de 2015 - Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.** Compila la reglamentación del sector Trabajo. En los documentos institucionales se utiliza como parte del marco de Seguridad y Salud en el Trabajo y de las acciones de prevención relacionadas con los riesgos laborales y convivencia.
- **Resolución 2646 de 2008**. Define 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.
- **Resolución 2764 de 2022.** Adopta instrumentos para evaluación de factores de riesgo psicosocial y guías técnicas para promoción, prevención e intervención.
- **Resolución 3461 de 2025 - Ministerio del Trabajo.** Establece lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, procedimiento preventivo, responsabilidades y medidas preventivas y correctivas
- **Circular 026 de 2023 - Ministerio del Trabajo. Imparte** directrices a empleadores públicos, privados y Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) para la prevención y atención del acoso laboral, acoso sexual, violencias basadas en género (VBG) y discriminación contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.
- **Circular 003 de 2024 - Procuraduría General de la Nación.** Imparte directrices a entidades públicas sobre prevención, atención y sanción del acoso laboral.
- **Circular Conjunta 100-004 de 2024 - Ministerio del Trabajo y DAFP.** Desarrolla los lineamientos para aplicar la Circular 003. Establece responsabilidades del Comité, Alta Dirección, Talento Humano y Control Interno; exige plan de acción anual, capacitación, campañas, seguimiento, informes e indicadores y articulación con PETH y Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Circular Externa 006 de 2025 - Procuraduría General de la Nación.** Imparte directrices para prevención, protección, atención y sanción del **acoso sexual** en el entorno laboral.

Marco Normativo Gobernación de Antioquia

- **Decreto D 2017070002360 DE 2017:** Adopta la Política y los objetivos de la Seguridad y Salud en el Trabajo y se delega su implementación y administración

- **Decreto Departamental D2017070003866 de 2017.** Adopta la Política de Convivencia Laboral de la Gobernación de Antioquia.
- **Decreto Departamental 2022070004236** Delega en la Secretaría de Talento Humano y Servicios Administrativos la implementación del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo y acciones encaminadas a la protección de la Seguridad y Salud de los trabajadores.
- **Resolución 2026060595160 de 2026.** Adopta el Reglamento Interno del Comité de Convivencia Laboral del Centro Administrativo Departamental de la Gobernación de Antioquia.
- **Resolución 2026060101867 de 2026:** Conformación del Comité de Convivencia Laboral del Centro Administrativo Departamental de la Gobernación de Antioquia para el periodo 2025 - 2027".
- **Protocolo de Prevención y Atención del Acoso Laboral.** Desarrolla política, normativa, prevención, atención, procedimientos, garantías, seguimiento y compromisos institucionales.
- **Procedimiento PR-M6-P4-015, versión 3.** Procedimiento institucional de Gestión de la Convivencia Laboral.

Marco Normativo Secretaría de Educación.

- **DECRETO 1655 DE 2015.** Seguridad y Salud en el Trabajo para los educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio
- **Resolución 2025060948171 de 2025**. Conforma el Comité de Convivencia Laboral del Personal Docente, Directivo Docente y Personal Administrativo del SGP de los municipios no certificados del Departamento de Antioquia para el periodo 2025-2027
- **Reglamento Comité de Convivencia Laboral.** Proyecto o documento de Reglamento del Comité de Convivencia Laboral, fechado en marzo de 2025, pendiente de actualización y formalización para el Comité conformado para el período 2025-2027.
- **Procedimiento PR-M6-P4-015, versión 3.** Procedimiento institucional de Gestión de la Convivencia Laboral.

3. ALCANCE

La auditoría comprendió la vigencia 2026, para la evaluación del cumplimiento de los lineamientos normativos e institucionales para la prevención y atención del acoso laboral, la articulación de la gestión de Talento Humano, el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de nivel central y el de la Secretaría de Educación, los procedimientos,

controles, indicadores, términos, seguimientos e informes establecidos, respetando la confidencialidad de las actuaciones de reserva.

4. SEGUIMIENTO Y/O DESARROLLO DEL INFORME

- **Gestión de la Convivencia Laboral nivel central.**

De acuerdo con el análisis documental, se evidenció que la Gobernación de Antioquia cuenta con un esquema institucional para la prevención y atención de las situaciones relacionadas con el presunto acoso laboral; en la administración central, la gestión se encuentra a cargo del Comité de Convivencia Laboral, adscrito a la Secretaría de Talento Humano y Servicios Administrativos y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST. Además de las normas vigentes y las políticas de operación la entidad cuenta con el procedimiento PR-M6-P4-015 "Gestión de la Convivencia Laboral en la Gobernación de Antioquia", versión 3, aprobado el 20 de mayo de 2026.

De acuerdo con dicho procedimiento, la gestión inicia cuando un servidor presenta una queja por una situación que considera relacionada con presunto acoso laboral en el formato FO-M6-P4-047 por el canal institucional de recepción de las quejas a través del correo electrónico comiteconlaboral@antioquia.gov.co. Una vez recibida, el Comité realiza su revisión y examina de manera confidencial la situación reportada.

Las partes involucradas son escuchadas de manera individual y confidencial para conocer los hechos. Cuando la situación lo permite, el Comité promueve espacios de diálogo para facilitar acuerdos y definir compromisos orientados a mejorar la convivencia laboral, se establece el plan de mejoramiento, el cual es sujeto de seguimiento mensual por parte del Comité en el formato FO-M6-P4-048 para asegurar su cumplimiento; finalizadas las actuaciones, se elabora(n) el (os) respectivo (os) documento (os) de cierre.

La información relacionada con las quejas y actuaciones tiene carácter reservado, protección de datos personales, confidencialidad de la información de las personas involucradas, custodia asegurada a cargo de la secretaria técnica del Comité de Convivencia Laboral, Profesional Especializada de Talento Humano.

Además de atender las quejas, el esquema institucional contempla acciones preventivas mediante acciones afirmativas de sensibilización, capacitación, promoción de la sana convivencia e intervención de factores de riesgo psicosocial; esta tarea se realiza a través de la gestión del proceso Seguridad y Salud en el Trabajo articulado con la ARL y se evidencia en los registros de capacitaciones puntuales, además de las publicación sobre estas temáticas en el periódico digital "Antioquia en la Piel".

El procedimiento también prevé informes trimestrales y anuales sobre la gestión del Comité, estadísticas de quejas, seguimiento de casos y recomendaciones dirigidas a la alta dirección.

Todo lo anterior, se desarrolla en aplicación de las medidas de prevención y corrección previstas en la Ley 1010 de 2006 y demás normas complementarias y reglamentarias, bajo los principios de debido proceso, celeridad, eficacia, imparcialidad y confidencialidad.

Para la gestión de la prevención y atención del acoso laboral, la Gobernación de Antioquia cuenta con diversos instrumentos institucionales, entre ellos la Política y los Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Política de Convivencia Laboral, el Reglamento Interno del Comité de Convivencia Laboral del nivel central, el Protocolo de Prevención y Atención del Acoso Laboral y el Procedimiento PR-M6-P4-015, versión 3, Gestión de la Convivencia Laboral en la Gobernación de Antioquia, actualizado el 20 de mayo de 2026, mediante los cuales se establecen las acciones de prevención, atención, seguimiento y gestión de las situaciones de presunto acoso laboral.

- **Informe de gestión Comité de Convivencia nivel central.**
  - ✓ Informe 1

CASOS CCL CAD VIGENCIA 2026	
Anónimas	2 [1]
Quejas desistidas y o archivadas	5 [2]
En trámite conciliatorio	2
Pendientes por citar	0
Conciliadas	4
Remitidas a la Procuraduría	3
Total	17

[1] Una de ellas involucra a contratistas y servidores y está en proceso de atención con la ARL
[2] Tres por no cumplimiento de requisitos. Una de ellas se cierra por que una de las partes es un contratista (ver apartado de consideraciones especiales). Otra se cierra porque una vez iniciado el procedimiento preventivo, la servidora que puso la queja fue reubicada.

Fuente: Dirección de Desarrollo Humano

  - ✓ Informe 2

CASOS CCL CAD VIGENCIA 2026 *	
Cerrados o en proceso de cierre	15
En seguimiento	4
En trámite procedimiento preventivo	2
Total	21

*Fecha de corte, viernes 23 de octubre de 2026, incluye los casos recibidos en el mes de Octubre (4)

Fuente: Dirección de Desarrollo Humano

El informe evidencia una gestión activa de las quejas de presunto acoso laboral, con un alto porcentaje de casos cerrados o en proceso de cierre y una baja acumulación de asuntos en trámite.

- **Gestión de la Convivencia Laboral Secretaría de Educación**

Para orientar el funcionamiento y la gestión del Comité de Convivencia Laboral, la Secretaría de Educación cuenta con la Resolución 2025060948171 de 2025, mediante la cual se conformó el Comité para el personal docente, directivo docente y administrativo financiado con recursos del Sistema General de Participaciones de los municipios no certificados de Antioquia para el periodo 2025-2027. Su propósito es prevenir situaciones de acoso laboral y contribuir a la solución de conflictos que afecten la convivencia laboral mediante una actuación confidencial, imparcial y conciliatoria.

Para apoyar su gestión, se dispone de una profesional contratista que ejerce la secretaría técnica, encargada de realizar las convocatorias, apoyar el trámite de las quejas y llevar su registro, trazabilidad y custodia. Las quejas de presunto acoso laboral se reciben a través del correo institucional conviviencialaboraleducacion@antioquia.gov.co.

En desarrollo de sus funciones, el Comité recibe y tramita las quejas, analiza los casos de manera reservada, escucha a las partes, promueve acuerdos y compromisos, realiza seguimiento a su cumplimiento, formula recomendaciones preventivas y correctivas y elabora las actas e informes correspondientes. Asimismo, contempla actividades de capacitación y prevención orientadas al fortalecimiento de la convivencia laboral.

Para 2026 se evidenció una programación de reuniones destinadas a la atención de las quejas y al funcionamiento del Comité; no obstante, la periodicidad de las reuniones no asegura la oportunidad del trámite de las quejas y el volumen de actividad resulta insuficiente para gestionar la totalidad de las solicitudes recibidas y cumplir los tiempos establecidos para su trámite y seguimiento.

Igualmente, se identificó la necesidad de actualizar y formalizar el reglamento de funcionamiento del Comité en concordancia con la Resolución 3461 de 2025, de manera que se armonice con su conformación actual y fortalezca la definición de las actividades relacionadas con la gestión y seguimiento de los casos, las medidas de prevención, las acciones de capacitación, la elaboración de informes de gestión y las demás responsabilidades asignadas al Comité de Convivencia Laboral.

- **Informe de gestión Comité de Convivencia Secretaría de Educación**

La información permite establecer que, de las 35 solicitudes del año 2026, una proporción importante se encuentra todavía en una etapa de recopilación de información, principalmente por la solicitud de descargos, en el 2026 se han realizado 9 comites de convivencia Laboral de los cuales se atendieron casos del año 2025 en total casos de convivencia se tienen registrados 91 entre 2026 y años anteriores, igualmente de los 13 casos remitidos a la procuraduria hay casos del 2025

SOLICITUDES 2026	**35**
casos en proceso	28
desistimientos y finalizados	8
remitidos a Procuraduría	13

Fuente: Secretaría de Educación

La anterior información, evidencia que, para el manejo de las quejas de presunto acoso laboral en la Secretaría de Educación, se requiere contar con registros consolidados, actualizados y debidamente fechados, que permitan diferenciar claramente los casos por vigencia, identificar su estado real de trámite y generar estadísticas confiables sobre la gestión, oportunidad y resultados del Comité de Convivencia Laboral.

ASPECTOS FAVORABLES

1. Estructura formal de la gestión institucional del acoso laboral de nivel central. La disposición de una estructura administrativa y documental para la prevención y atención del acoso laboral, soportada en la conformación periódica del Comité de Convivencia Laboral, el apoyo de la Secretaría Técnica para la coordinación de su gestión y la custodia de la información reservada, así como en la articulación de la Secretaría de Talento Humano y Servicios Administrativos con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. Desde allí, se encuentra formalizada la Política de Convivencia Laboral, el Protocolo de Prevención y Atención del Acoso Laboral, el procedimiento PR-M6-P4-015 Gestión de la Convivencia Laboral, el Reglamento Interno del Comité de Convivencia Laboral y los formatos institucionales para la presentación, trámite, seguimiento y cierre de las quejas de presunto acoso laboral.

2. **Planeación integral y articulada de la convivencia laboral.** Se destaca la formulación e implementación del Plan de Trabajo de Convivencia Laboral 2026 del nivel central, el cual articula las acciones del Comité de Convivencia Laboral con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y la ARL Positiva para promover entornos laborales saludables, prevenir el acoso laboral y fortalecer la convivencia laboral. El plan incorpora actividades de sensibilización, capacitación, comunicación, actualización documental y mejoramiento continuo, así como acciones orientadas a la prevención y atención de las violencias basadas en género, el acoso sexual y las conductas de discriminación en el ámbito laboral.

3. **Fortalecimiento de la imparcialidad en la gestión de los casos**. La incorporación en el Reglamento del Comité de Convivencia Laboral del nivel central, de mecanismos para la gestión de impedimentos y recusaciones de sus integrantes, contribuyendo a fortalecer la imparcialidad, la transparencia y la objetividad en el análisis y tratamiento de las situaciones sometidas a consideración del Comité. Esta disposición favorece la confianza en las actuaciones adelantadas y aporta garantías para una gestión adecuada de las quejas.

OBSERVACIONES

OBSERVACIÓN 1. Incumplimiento de los términos establecidos para iniciar el trámite de las quejas de presunto acoso laboral.

Condición: Se evidenció que la Secretaría de Educación estableció fechas fijas para las reuniones del Comité de Convivencia Laboral destinadas a la atención de las quejas; sin embargo, este esquema no se ajusta a los términos previstos en la normativa vigente para el trámite de los casos. Como consecuencia, las quejas de presunto acoso laboral no siempre pueden ser atendidas oportunamente, generando retrasos en las diferentes etapas del procedimiento. Adicionalmente, el reglamento establece que, una vez recibidos los descargos, la información debe presentarse al Comité en la sesión siguiente, sin considerar los plazos definidos para dicha actuación, lo que contribuye al incumplimiento recurrente de los términos y afecta la oportunidad y efectividad de la gestión..

Criterio: El artículo 6 de la Resolución 3461 de 2025 dispone que el Comité debe recibir y dar trámite a las quejas dentro de cinco (5) días calendario, examinar confidencialmente el caso dentro de cinco (5) días calendario, prorrogables justificadamente hasta un máximo de quince (15), y escuchar individualmente a las partes dentro de cinco (5) días calendario. Asimismo, el procedimiento preventivo no podrá superar 65 días calendario desde la recepción de la queja formal y debe desarrollarse con celeridad, eficacia, imparcialidad y confidencialidad, sin demoras injustificadas.

Causa: La programación del funcionamiento del Comité mediante jornadas previamente establecidas para la atención de las quejas, sin evidenciarse un mecanismo que garantice su trámite oportuno cuando estas son recibidas entre las fechas programadas, sumada a la falta de actualización del reglamento frente a los términos establecidos por la Resolución 3461 de 2025. El reglamento revisado conserva un procedimiento que vincula determinadas actuaciones a la sesión siguiente del Comité.

Efecto: Demora en la atención de las quejas, incumplimiento de los términos normativos y afectación de los principios de celeridad y eficacia, prolongación de situaciones que

puedan afectar la convivencia laboral y debilitamiento de la oportunidad de las medidas preventivas y correctivas del Comité.

Proceso: Seguridad y Salud en el trabajo (Educación)

OBSERVACIÓN 2. Debilidad en el registro y seguimiento de las quejas de convivencia laboral

Condición: Se evidenció que la Secretaría de Educación presenta debilidades en el registro de las quejas de convivencia laboral, al no disponer de una herramienta consolidada, actualizada y debidamente fechada que permita identificar de manera confiable el estado de los casos, las actuaciones realizadas, el cumplimiento de los términos establecidos, los compromisos adquiridos y su cierre. Esta situación limita la trazabilidad de las quejas y dificulta la generación de informes, estadísticas e información para el seguimiento y control de la gestión del Comité de Convivencia Laboral.

Criterio: La Resolución 3461 de 2025 establece que el Comité de Convivencia Laboral debe elaborar informes periódicos de gestión, mantener la trazabilidad de los casos, realizar seguimiento a los compromisos adoptados y disponer de estadísticas de las quejas y de las actuaciones desarrolladas, garantizando además la reserva y custodia de la información.

Causa: Debilidades en la estructura administrativa y documental de soporte de la gestión de acoso laboral, ausencia de mecanismos estandarizados para el registro, actualización, control y seguimiento de las quejas y de las actuaciones adelantadas por el Comité de Convivencia Laboral, así como de indicadores que permitan monitorear la oportunidad y resultado de la gestión.

Efecto: Riesgo de pérdida de trazabilidad de los casos, dificultades para verificar el cumplimiento de los términos y del debido proceso, limitaciones para la elaboración de informes y estadísticas confiables, y menor capacidad para identificar tendencias, adoptar acciones preventivas y evaluar la efectividad de la gestión del Comité de Convivencia Laboral.

Proceso: Seguridad y Salud en el trabajo (Educación)

RIESGOS

Riesgo 1: Desactualización y falta de formalización del reglamento del Comité de Convivencia Laboral. Se evidenció que el Comité de Convivencia Laboral de la

Secretaría de Educación está conformado para el periodo 2025-2027; sin embargo, el reglamento disponible, fechado en marzo de 2025, no se encuentra actualizado ni formalizado para el Comité vigente, pese a que el acto de conformación dispone que este debe darse su propio reglamento conforme a la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025. Además, el documento conserva referencias y disposiciones fundamentadas en las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, derogadas por la Resolución 3461 de 2025, lo que genera el riesgo de aplicar criterios desactualizados, afectar la claridad de las actuaciones y debilitar la trazabilidad y seguridad jurídica de la gestión de las quejas.

Proceso: Seguridad y Salud en el Trabajo (Educación)

Riesgo 2. Insuficiente capacidad operativa para la gestión del Comité de Convivencia Laboral. Se evidenciaron limitaciones en la capacidad operativa de la Secretaría de Educación para apoyar permanentemente la gestión del Comité de Convivencia Laboral, debido a la insuficiente disponibilidad de personal de planta para coordinar y ejecutar las actividades administrativas, de seguimiento y control requeridas para su funcionamiento. Esta situación genera el riesgo de afectar la atención oportuna de las quejas, la convocatoria del Comité dentro de los plazos establecidos, la custodia, conservación y trazabilidad de la información, la elaboración de informes y estadísticas, y la articulación con Seguridad y Salud en el Trabajo para desarrollar acciones preventivas y de fortalecimiento de la convivencia laboral.

Proceso: Seguridad y Salud en el Trabajo (Educación)

Riesgo 3. Debilidad en el registro y avance del plan de mejora, acción 1472. No se evidenció en el Sistema Integrado de Gestión el tratamiento de la Acción para abordar riesgos y oportunidades No. 1472, sobre:

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

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

OPORTUNIDADES DE MEJORA

1. Fortalecimiento de las condiciones de privacidad y confidencialidad del Comité de Convivencia Laboral de nivel central. Para evitar riesgos de fuga de información, sería importante fortalecer las condiciones para el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, disponiendo de un espacio adecuado y privado para la realización de sus reuniones y la escucha individual o conjunta de las partes, que permita garantizar la reserva y confidencialidad de la información tratada durante la gestión de las quejas de presunto acoso laboral.

Proceso: Seguridad y Salud en el Trabajo (nivel central)

2. Actualización y armonización normativa de los instrumentos de convivencia laboral. Se hace necesario, para evitar la aplicación de criterios desactualizados o contradictorios entre documentos institucionales y el debilitamiento de la seguridad jurídica del procedimiento, actualizar y armonizar la Política de Convivencia Laboral, el procedimiento PR-M6-P4-015 y demás documentos que lo contengan, con la normativa vigente, eliminando las referencias a las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, derogadas por la Resolución 3461 de 2025, con el fin de garantizar claridad y coherencia en la gestión del Comité de Convivencia Laboral.

Proceso: Seguridad y Salud en el Trabajo (nivel central y Educación)

3. Fortalecimiento del acceso a la ruta de atención del acoso laboral. Se considera de gran importancia, fortalecer la divulgación y el acceso a la ruta de prevención y atención del acoso laboral para los servidores que trabajan en territorio, tanto por los del nivel central de la administración como para los de la Secretaría de Educación. Este aspecto fue señalado en el informe anterior y, en la documentación revisada, no se evidenció seguimiento a las acciones adoptadas para mejorarlo. Se recomienda establecer controles que permitan verificar que la información y los canales de atención sean conocidos y accesibles para todos los servidores, además del CAD, aquellos que se encuentran en territorio del nivel central y en especial para la población de docentes, directivos docentes y personal administrativo financiado con SGP.

Proceso: Seguridad y Salud en el Trabajo (nivel central y Educación)

4. Fortalecimiento de la prevención del acoso laboral en la Secretaría de Educación. Considerando las características y particularidades de la población atendida por la Secretaría de Educación, sería conveniente evaluar la suficiencia del procedimiento institucional y las medidas de prevención y atención del acoso laboral y el fortaleciendo de la articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Secretaría. Esto permitiría definir acciones preventivas específicas para el sector educativo, incluyendo medidas frente a los riesgos psicosociales, la promoción de relaciones laborales respetuosas y acciones para prevenir situaciones de violencia y acoso basadas en género, en concordancia con la normativa vigente

Proceso: Seguridad y Salud en el Trabajo (Educación)

5. Cualificación del Comité de Convivencia Laboral – Secretaría de Educación. Sería conveniente implementar un plan de capacitación para los integrantes del Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación, que incluya normativa sobre acoso laboral, funciones del Comité, confidencialidad y reserva de la información, comunicación asertiva, concertación, negociación y resolución de conflictos, con el propósito de desarrollar las competencias necesarias para el adecuado cumplimiento de sus funciones y la atención imparcial, confidencial y efectiva de los casos.

Proceso: Seguridad y Salud en el Trabajo (Educación)

6. Indicadores para el seguimiento de la gestión del Comité. Sería conveniente implementar indicadores de gestión para el Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación, orientados a medir la oportunidad en la atención de las quejas, el cumplimiento de los términos establecidos, la trazabilidad de los casos, el seguimiento a los compromisos y el cierre de las actuaciones. Esto facilitaría verificar el cumplimiento del debido proceso, identificar desviaciones oportunamente y fortalecer la eficacia de la gestión del Comité.

Proceso: Seguridad y Salud en el Trabajo (Educación)

7. Fortalecimiento del enfoque de género en la prevención del acoso laboral. Sería conveniente fortalecer, tanto en el nivel central de la Gobernación de Antioquia como en la Secretaría de Educación, las medidas de prevención del acoso laboral, incorporando de manera articulada acciones específicas para prevenir la violencia, el acoso y la discriminación por razón de género, en concordancia con la Resolución 3461 de 2025 y el Convenio 190 de la OIT. Estas acciones deberían integrarse a la gestión de convivencia

laboral y de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el propósito de promover ambientes laborales seguros, respetuosos, igualitarios y libres de violencia y discriminación.

Proceso: Seguridad y Salud en el Trabajo (nivel central y Educación)

8. Fortalecimiento de la articulación entre los Comités de Convivencia Laboral. Sería conveniente fortalecer el trabajo articulado entre el Comité de Convivencia Laboral del nivel central y el de la Secretaría de Educación, mediante espacios de acompañamiento, asesoría e intercambio de experiencias que permitan transferir conocimientos, buenas prácticas y lecciones aprendidas. Lo anterior contribuiría a acelerar el fortalecimiento de la gestión, la actualización documental y la adopción de mecanismos de seguimiento y control en la Secretaría de Educación, aprovechando los avances alcanzados por el nivel central.

Proceso: Seguridad y Salud en el Trabajo (nivel central y Educación)

5. CONCLUSIONES

Conclusiones generales sobre la gestión del acoso laboral

1. La Gobernación de Antioquia cuenta con mecanismos administrativos y documentales orientados a prevenir y atender situaciones de acoso laboral, Comités de Convivencia Laboral y la articulación con Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo, tanto en el nivel central como la Secretaría de Educación.

2. Se hace necesario actualizar y formalizar los instrumentos o documentos institucionales que soportan la gestión de prevención del acoso laboral, especialmente aquellos que aún conserven disposiciones anteriores. La entrada en vigencia de la Resolución 3461 de 2025 introdujo nuevas disposiciones para la conformación, funcionamiento, confidencialidad, trámite de las quejas, seguimiento e informes de los Comités, además de derogar las Resoluciones 652 y 1356 de 2012.

3. El Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación, conformado para 2025-2027, debe formalizar, para el Comité vigente, el reglamento de funcionamiento para la gestión de las quejas, ajustado a las condiciones normativas previstas en la Resolución 3461 de 2025, incluyendo acuerdos de confidencialidad, procedimiento de impedimentos y recusaciones y mecanismos para el manejo reservado de la información.

4. Los Comités de Convivencia Laboral deben desarrollar sus actuaciones dentro de los términos establecidos, garantizando el debido proceso y los principios de celeridad, eficacia, imparcialidad y confidencialidad. La Resolución 3461 de 2025 establece además

que el procedimiento preventivo no podrá superar 65 días calendario desde la recepción formal de la queja.

5. La gestión de prevención del acoso laboral, debe disponer de registros idóneos de seguimiento que permita la trazabilidad las quejas recibidas, su estado, oportunidad de atención, cumplimiento de términos, resultados, seguimiento de compromisos y recomendaciones, que posibilite además el manejo de indicadores de actividad. Esta información facilita la elaboración de los informes trimestrales y anuales con estadísticas de quejas y seguimiento de los casos exigidos acorde con la Resolución 3461 de 2025.

6. Como componente afirmativo de la gestión de prevención del acoso laboral, tanto en el nivel central como en la Secretaría de Educación, resulta importante integrar las acciones de convivencia laboral con Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo y la gestión de los riesgos psicosociales. En la Secretaría de Educación y en especial por las particularidades de su población y organización, es pertinente evaluar la suficiencia de las medidas preventivas aplicadas, la eficacia y la legalidad de su gestión.

7. Para asegurar la idoneidad de la gestión preventiva del acoso laboral, deben mantenerse procesos de capacitación dirigidos a los integrantes de los comités, con el fin de desarrollar las competencias requeridas para el adecuado ejercicio de sus funciones e incorporar transversalmente el enfoque diferencial y de género. Asimismo, debe considerarse que los casos de presunto acoso sexual o violencia por razones de género requieren una ruta diferenciada y no son conciliables en el ámbito del Comité de Convivencia Laboral.

HUBERTO ARIAS OCAMPO
Auditor Líder

Proyectó: HARIASO 23/10/2026