

UNIDAD DE BÚSQUEDA DE PERSONAS DADAS POR DESAPARECIDAS EN EL CONTEXTO Y EN RAZÓN DEL CONFLICTO ARMADO – UBPD



INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LA CIRCULAR CONJUNTA 100-004-2024 MINISTERIO DEL TRABAJO Y DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

BOGOTÁ, DICIEMBRE DE 2025

[Enlace de la página web de la UBPD](#)

[Correo electrónico de Servicio al Ciudadano de la UBPD](#)

Tabla de Contenido

1. Objetivo.	3
1.1 Objetivos específicos.....	3
2. Alcance.	4
3. Criterios.	4
4. Metodología del seguimiento y/o evaluación.	5
5. Resultados del seguimiento y/o evaluación.	6
6. Conclusiones.	15
6.1 Objetivo No. 1.....	16
6.2. Objetivo No. 2.....	17
6.3. Objetivo No. 3.....	18
7. Recomendaciones.	19

[Enlace de la página web de la UBPD](#)

[Correo electrónico de Servicio al Ciudadano de la UBPD](#)

1. Objetivo.

Realizar la verificación del cumplimiento de la Circular Conjunta 100-04-2024 del Ministerio del Trabajo y del Departamento Administrativo de la Función Pública por parte de la Unidad de Búsqueda de Personas Dadas por Desaparecidas.

1.1 Objetivos específicos.

- a) Verificar el cumplimiento de las directrices para la prevención, atención y sanción del acoso laboral y violencias basadas en género en las entidades públicas, establecidas en, la Circular Conjunta 100-04-2024 del Ministerio de Trabajo y del Departamento Administrativo de la Función Pública; la Circular 003-2024 de la Procuraduría General de la Nación; la Ley 1257 de 2008 y las demás normas vigentes aplicables.
- b) Comprobar el acatamiento en la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en la entidad.
- c) Revisar la aplicación de medidas preventivas de acoso laboral y violencia con perspectiva de género y especial protección de los derechos de las mujeres en sus diversidades.

[Enlace de la página web de la UBPD](#)

[Correo electrónico de Servicio al Ciudadano de la UBPD](#)

2. Alcance.

El seguimiento corresponde al período comprendido entre el 1ro de enero al 31 de octubre de 2025.

3. Criterios.

- ❖ Ley 1010 de 2006 “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.
- ❖ Ley 1257 de 2008 “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”.
- ❖ Ley 1482 de 2011 “Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones”.
- ❖ Ley 2209 de 2022 “Por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006”.
- ❖ Ley 2466 de 2025 “Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia. Capítulo III. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo”.
- ❖ Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del 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

[Enlace de la página web de la UBPD](#)

[Correo electrónico de Servicio al Ciudadano de la UBPD](#)

de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones”.

- ❖ Circular Conjunta 100-004-2024 del Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- ❖ Circular 003 de 2024 de la Procuraduría General de la Nación.
- ❖ Protocolo La Ruda de la UBPD, código GTH-PT-004. Versión 02.
- ❖ Reglamento del Comité de Convivencia Laboral de la UBPD.
- ❖ Resoluciones, reglamentos, códigos, procesos, procedimientos y demás documentos y normatividad interna y externa vigente aplicable.

4. Metodología del seguimiento y/o evaluación.

El proceso inició el 4 de noviembre de 2025 mediante el memorando UBPD-3-2025-017128, a través del cual se comunicó a la Subdirección de Gestión Humana (SGH) y al Comité de Convivencia Laboral (de ahora en adelante CCL) el inicio del seguimiento al cumplimiento de la Circular Conjunta 100-004-2024.

Simultáneamente, se realizó la solicitud de información vía correo electrónico; ante esto, la SGH solicitó una prórroga para la entrega hasta el 14 de noviembre de 2025.

Una vez recibidos los insumos, la Oficina de Control Interno ejecutó las pruebas de recorrido, consistentes en la verificación documental y el diligenciamiento de las listas de chequeo y matrices de seguimiento. Así las cosas, a continuación, se presentan los resultados obtenidos.

[Enlace de la página web de la UBPD](#)

[Correo electrónico de Servicio al Ciudadano de la UBPD](#)

5. Resultados del seguimiento y/o evaluación.

En observancia de lo dispuesto en la Circular Conjunta 100-004-2024 del Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), la Oficina de Control Interno verificó el cumplimiento de las funciones del Comité de Convivencia Laboral (CCL) y su procedimiento preventivo frente al acoso laboral. Asimismo, se revisaron las medidas implementadas por la Subdirección de Gestión Humana para la prevención, atención y sanción del acoso laboral, garantizando la protección contra la discriminación de género. A partir del ejercicio de revisión se observaron los siguientes aspectos:

Gestión de la Alta Dirección y de la Subdirección de Gestión Humana:

- ❖ **Código o Manual de Convivencia:** La entidad cuenta con un Código de Integridad cuyo objetivo es promover la apropiación y el conocimiento de los valores institucionales como referentes para una conducta íntegra, el cumplimiento del mandato humanitario, la consolidación de la cultura organizacional y el fortalecimiento de la confianza pública.

No obstante, es importante elaborar un Manual de Convivencia, con el cual se pueda delimitar los comportamientos aceptables y los no permitidos, mitigar riesgos psicosociales y prevenir situaciones de acoso laboral, como una medida preventiva definida en el marco regulatorio vigente.

- ❖ **Campañas o actividades de sensibilización:** Se evidenció que durante el período objeto de seguimiento, se llevaron a cabo diversas actividades y campañas de sensibilización enfocadas en la prevención del acoso laboral y la

[Enlace de la página web de la UBPD](#)

[Correo electrónico de Servicio al Ciudadano de la UBPD](#)

discriminación de género, así como en la difusión de la Política Interna de Género.

Estas acciones (incluyendo capacitaciones, socializaciones y cursos) tienen como objetivo promover el rechazo de dichas prácticas y garantizar el conocimiento por parte de todo el personal (servidores, servidoras y contratistas) sobre la dignidad e integridad de las personas en el entorno laboral.

- ❖ **Actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y trabajo en equipo:** En el período de seguimiento, la Subdirección de Gestión Humana, a través de su equipo de bienestar (Sistema Integral de Bienestar y Cuidado - SIBICU), promovió y ejecutó actividades enfocadas en brindar apoyo emocional y social a los(as) servidores(as) públicos(as) de todos los niveles jerárquicos de la entidad. Estas iniciativas se orientaron a fomentar el trabajo en equipo, la resiliencia, la comunicación armónica y las relaciones sociales positivas dentro de la entidad.
- ❖ **Promoción de la participación en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo:** En la vigencia 2025 la Subdirección de Gestión Humana, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), llevó a cabo los talleres denominados "Estrategia Equilibrium Lab" y "Descubre tu Mejor Versión". Estas actividades tuvieron como objetivo prevenir la materialización del riesgo psicosocial en los servidores y servidoras de la entidad. De igual manera, se adelantaron diversas capacitaciones relacionadas con el acoso laboral y la violencia de género.

[Enlace de la página web de la UBPD](#)

[Correo electrónico de Servicio al Ciudadano de la UBPD](#)

Por otra parte, a raíz de un evento presentado en la Oficina de Tecnologías de Información y las Comunicaciones (OTIC), se realizaron mesas de trabajo con servidores(as) y contratistas de dicha dependencia, con el fin de identificar riesgos psicosociales, sus posibles causas y soluciones.

- ❖ **Mecanismos para facilitar el traslado de las servidoras y servidores a otra dependencia de la entidad:** De conformidad con la respuesta del responsable, durante el periodo verificado no se presentaron recomendaciones del Comité de Convivencia Laboral referentes al traslado de servidores(as) a otras dependencias, territoriales o regionales, motivo por el cual no ha sido necesario activar este mecanismo correctivo.

- ❖ **Plan estratégico de Gestión Humana:** El Plan Estratégico de Talento Humano vigente (GTH-PL-005 V3), aprobado y publicado dentro del Modelo de Operación por Procesos de la UBPD para el periodo 2023-2025, contempla en su Eje 2 – Gestión del Rendimiento y Desarrollo, la mención del Comité de Convivencia Laboral como una medida preventiva del acoso laboral.

Respecto a este plan, cabe señalar que en el 'Listado Maestro de Control de Información Documentada' (DPE-FT-021 V1) figura con fecha de aprobación de septiembre de 2025, a pesar de que su vigencia corresponde al período 2023-2025.

- ❖ **Soportes de divulgación interna de las normas, lineamientos internos:** Se examinaron los soportes remitidos, los cuales evidenciaron la realización de diversas actividades de divulgación del Protocolo Interno de Género ("La

[Enlace de la página web de la UBPD](#)

[Correo electrónico de Servicio al Ciudadano de la UBPD](#)

Ruda"), así como sesiones de inducción y capacitación relacionadas con la prevención del Acoso Laboral y el fomento de la diversidad de género.

- ❖ **Articulación con redes, organismos y/o entidades para la intervención de factores psicosociales:** Se evidenció que la Subdirección de Gestión Humana articuló acciones con la ARL AXA Colpatria y el Colegio Colombiano de Psicólogos, con el fin de ofrecer soporte psicosocial al personal e implementar estrategias de prevención del acoso laboral.

Gestión del Comité de Convivencia Laboral:

- ❖ **Inducciones y/o capacitaciones recibidas por los miembros del CCL:** De la revisión de la documentación remitida, se evidenció que los miembros del Comité de Convivencia Laboral (CCL) para el periodo 2025-2027, conformado a partir del 27 de agosto de 2025, han realizado reuniones de socialización y actualización normativa sobre sus funciones y responsabilidades.

No obstante, no se recibieron soportes de capacitaciones y/o inducciones del CCL correspondiente al periodo anterior (2023-2025), el cual estuvo vigente durante el lapso objeto de seguimiento (enero a agosto de 2025).

- ❖ **Reglamento del Comité de Convivencia:** El Comité de Convivencia Laboral (CCL) vigente entre enero y agosto de 2025 operó bajo los lineamientos de la Resolución No. 1222 del 20 de diciembre de 2024, acto administrativo mediante el cual se adoptó el reglamento aplicable en ese periodo.

[Enlace de la página web de la UBPD](#)

[Correo electrónico de Servicio al Ciudadano de la UBPD](#)

Tras la conformación del actual Comité de Convivencia el 27 de agosto de 2025, esta instancia —en articulación con la Secretaría General, la SGH y la Oficina Asesora Jurídica de la UBPD— se encuentra adelantando el proceso de ajuste y actualización de dicho reglamento.

- ❖ **Actas de elección o designación de representantes del empleador y de los empleados:** Se verificó la existencia de las actas de instalación, apertura y cierre de las elecciones de los/las representantes principales y suplentes de los/las servidores/as ante el Comité de Convivencia Laboral de la UBPD para los períodos 2023-2025 y 2025-2027.
- ❖ **Acto administrativo de conformación del Comité de Convivencia Laboral:** En concordancia con lo establecido en la Resolución 3461 de 2025 se constató la conformación del Comité de Convivencia Laboral para los períodos 2023-2025 y 2025-2027, a través de sus respectivos actos administrativos que acreditan:
 - La elección de 3 representantes principales y 3 suplentes de los trabajadores (por sufragio secreto).
 - La designación de 3 representantes principales y 3 suplentes del empleador; y,
 - Un período de nombramiento por dos (2) años.

[Enlace de la página web de la UBPD](#)

[Correo electrónico de Servicio al Ciudadano de la UBPD](#)

❖ **Informe semestral y anual con resultados del Comité:** Como soporte del reporte a la Alta Dirección, se recibió el Informe de Gestión del Comité de Convivencia Laboral (CCL) correspondiente al período comprendido entre agosto 2023 y agosto 2025. Tras su revisión, se identificaron las siguientes situaciones:

- El número de quejas reportadas en el numeral 2.2.2. difiere de la información detallada en el cuadro del numeral 2.2.3.
- Aunque el informe es bianual, existen secciones (como la primera columna del cuadro 2.2.3.) que hacen referencia a "trimestres", lo que genera imprecisión en el periodo reportado.
- No se allegaron los informes trimestrales del CCL saliente correspondientes a la gestión de enero a agosto de 2025.

❖ **Cumplimiento de los términos legales y fases en los procesos que adelanta el CCL:** Según el reporte del Comité de Convivencia Laboral, se encontró que la gestión de las 9 quejas recibidas durante el período verificado presentó las siguientes condiciones:

- 3 casos superaron el límite de 15 días calendario para su examen.
- En el 100% de los casos se escuchó únicamente a la parte quejosa. Adicionalmente, en 5 casos esta diligencia se realizó fuera del plazo de 5 días calendario.
- 3 casos fueron trasladados a la Procuraduría General de la Nación por las causales definidas en la norma; sin embargo, el envío se realizó después de más de 15 días de la última actuación del Comité.

[Enlace de la página web de la UBPD](#)

[Correo electrónico de Servicio al Ciudadano de la UBPD](#)

- ❖ **Trámite dado a los casos de acoso sexual:** De conformidad con lo informado por el responsable del proceso, se verificó que, frente al presunto caso de violencia sexual reportado en la vigencia 2025, se activó el Protocolo 'La RUDA' (Protocolo de prevención, orientación y atención ante posibles hechos de violencias basadas en género, acoso sexual...).

En consecuencia, no se agotó el trámite de conciliación previo, toda vez que, por disposición legal, esta materia no es susceptible de conciliación. Asimismo, se confirma la apertura del respectivo proceso disciplinario al interior de la entidad.

- ❖ **Articulación entre Gestión Humana, Comité de Convivencia y Control Interno Disciplinario:** Se constató que el Comité de Convivencia Laboral (CCL) vigente (período 2025-2027) ha adelantado reuniones de articulación con la Secretaría General (Control Interno Disciplinario) y la Subdirección de Gestión Humana. No obstante, no se halló evidencia de gestiones similares por parte del comité saliente durante el periodo comprendido entre enero y agosto de 2025.
- ❖ **Trámite de la acción disciplinaria (agotado el procedimiento preventivo):** Con base en el reporte del responsable, durante el período verificado no se presentaron situaciones que ameritaran trámites o acciones de carácter disciplinario.
- ❖ **Remisión de casos a la Procuraduría General de la Nación:** Se evidenció que el CCL del período 2025-2027 remitió a la Procuraduría General de la Nación (PGN), en octubre de 2025, tres (3) quejas de presunto acoso laboral.

[Enlace de la página web de la UBPD](#)

[Correo electrónico de Servicio al Ciudadano de la UBPD](#)

Las causales de remisión incluyeron: falta de acuerdo entre las partes, persistencia de las conductas y retiro de la entidad de alguno de los involucrados. Sin embargo, no se recibió información sobre la gestión de traslados a la Procuraduría General de la Nación (PGN) por parte del CCL saliente.

- ❖ **Planes de mejora:** De acuerdo con lo informado por la responsable del Comité de Convivencia Laboral (CCL), durante el período de seguimiento no se formularon Planes de Mejoramiento. Según lo indicado, las particularidades de los 9 casos de presunto acoso laboral gestionados por el CCL actual y el saliente no requirieron la elaboración de un plan.
- ❖ **Recomendaciones del Comité de Convivencia:** De acuerdo con la información registrada en la Matriz de Reporte de Quejas del CCL, se identificó lo siguiente:
 - Las recomendaciones a la Alta Dirección, correspondientes a siete (7) quejas, fueron presentadas el 26 de agosto de 2025. Esta información habría sido incluida en el último Informe de Gestión del CCL 2023-2025.
 - Las recomendaciones relativas a las dos (2) quejas restantes se entregaron el 12 de noviembre de 2025, lo cual, corresponde al primer Informe Trimestral del CCL 2025-2027.

Por otra parte, en la respuesta formal emitida por la persona encargada, se indicó que todas las recomendaciones del CCL 2023-2025 fueron presentadas a la Alta Dirección junto con los respectivos informes trimestrales. Empero,

[Enlace de la página web de la UBPD](#)

[Correo electrónico de Servicio al Ciudadano de la UBPD](#)

dichos informes no se solicitaron ni se verificaron por parte de la OCI, a fin de preservar la confidencialidad de los casos estudiados por el Comité.

- ❖ **Seguimientos a los planes de mejora:** Durante el período verificado no se suscribieron planes de mejoramiento que requirieran realizar seguimiento por parte del Comité de Convivencia Laboral.
- ❖ **Acciones del Comité orientadas a prevenir acoso y violencia de género:**
Se constató que, durante el período verificado, la Subdirección de Gestión Humana ejecutó actividades de sensibilización para la prevención del acoso y la violencia de género, tales como capacitaciones, inducciones y difusión de material publicitario vía correo institucional e Intranet. Adicionalmente, se articularon acciones con el equipo SIBICU y el Grupo de Orientación de Casos de violencia basada en género (VBG) y discriminación.

Por su parte, el Comité de Convivencia Laboral dispone de un micrositio en la Intranet donde publica su normatividad y la Ruta de Atención para quejas por presunto acoso laboral.

Gestión compartida:

- ❖ **Procedimiento o política interna confidencial:** Actualmente, la entidad cuenta con una ruta de atención para los casos de violencias basadas en género (Protocolo "La Ruda", numeral 5.5); sin embargo, carece de un procedimiento unificado para el acoso laboral que cumpla con la Circular Conjunta 100-004-2024 del Ministerio del Trabajo.

[Enlace de la página web de la UBPD](#)

[Correo electrónico de Servicio al Ciudadano de la UBPD](#)

En cumplimiento de la Resolución No. 3461 de 2025, el nuevo Comité de Convivencia Laboral indica que elaborará el correspondiente procedimiento con el soporte técnico de la Subdirección de Gestión Humana y la Oficina Asesora de Planeación.

- ❖ **Informe o matriz de seguimiento a las recomendaciones del Comité:** La Subdirección de Gestión Humana presentó el reporte de las intervenciones realizadas por el equipo SIBICU entre enero y octubre de 2025. Estas acciones abarcaron las dependencias, equipos territoriales y regionales donde se registraron quejas por presunto acoso laboral.

Por su parte, el nuevo Comité de Convivencia Laboral (período 2025-2027) realizó en noviembre de 2025 el seguimiento a las recomendaciones emitidas frente a estos casos. No obstante, se evidenció la ausencia de los seguimientos que correspondían al Comité saliente.

6. Conclusiones.

El seguimiento evidencia que la entidad ha dado cumplimiento a los requisitos formales y a la ejecución de actividades preventivas (abarcando parcialmente los Objetivos 2 y 3). Sin embargo, existen oportunidades de mejora en la estandarización procedimental y el rigor administrativo del Comité de Convivencia Laboral (CCL), lo cual impacta el Objetivo 1 y la operatividad del Objetivo 2. Se recomienda priorizar la implementación de controles para mitigar el riesgo de vencimiento de términos en la gestión de quejas por parte del CCL.

[Enlace de la página web de la UBPD](#)

[Correo electrónico de Servicio al Ciudadano de la UBPD](#)

Con base en los objetivos específicos del seguimiento, y tras la verificación documental y el análisis de la información, se obtuvieron las siguientes conclusiones.

6.1 Objetivo No. 1.

Verificar el cumplimiento de las directrices para la prevención, atención y sanción del acoso laboral y violencias basadas en género en las entidades públicas, establecidas en la Circular Conjunta 100-04-2024 del Ministerio de Trabajo y del DAFP; en la Circular 003-2024 de la Procuraduría General de la Nación; en la Ley 1257 de 2008 y en las demás normas vigentes aplicables.

Resultado: La entidad, bajo el liderazgo de la Subdirección de Gestión Humana, ha consolidado un compromiso firme con el bienestar de sus colaboradores mediante acciones clave de prevención y corrección del acoso laboral y violencia de género, incluyendo capacitaciones, sensibilizaciones y alianzas estratégicas para primeros auxilios psicológicos.

Sobre esta base sólida, y con el propósito de robustecer aún más estos procesos, la SGH y el CCL se enfocan ahora en la formalización de un procedimiento interno que garantice la máxima confidencialidad y efectividad. En el mismo sentido, se recomienda la creación de un manual de convivencia que promueva una cultura positiva, identifique las conductas aceptables y las que no están permitidas; así como, una gestión integral de los riesgos psicosociales.

Por otra parte, el Comité de Convivencia Laboral se encuentra conformado mediante acto administrativo y elegido de acuerdo con la normativa aplicable. Sin

[Enlace de la página web de la UBPD](#)

[Correo electrónico de Servicio al Ciudadano de la UBPD](#)

embargo, se detectaron algunas deficiencias operativas del CCL saliente, como el incumplimiento en los plazos legales de trámite y la necesidad de reforzar el compromiso y las competencias de sus miembros en negociación y resolución de conflictos.

6.2. Objetivo No. 2.

Comprobar el acatamiento en la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en la entidad.

Resultado: Se evidenció el cumplimiento en la conformación y estructura formal del CCL; a pesar de esto, se encontraron algunas deficiencias en la gestión administrativa y documental del comité de la anterior vigencia (2023-2025).

Conformación del CCL:

- Se verificaron las actas de elección y designación para los periodos 2023-2025 y 2025-2027.
- Los actos administrativos acreditan la elección de 3 representantes principales y 3 suplentes por cada parte (empleador y trabajadores) por periodos de 2 años, de conformidad con lo establecido en la norma.

[Enlace de la página web de la UBPD](#)

[Correo electrónico de Servicio al Ciudadano de la UBPD](#)

Funcionamiento del CCL:

- No hay soportes de capacitación o inducción del CCL del periodo anterior (2023-2025).
- El informe de gestión 2023-2025 presenta errores numéricos entre lo reportado y lo detallado, y errores en la periodicidad (mezcla trimestres en un informe bianual).
- Falta de informes trimestrales de la gestión de enero a agosto de 2025 del comité saliente.
- No se halló evidencia de reuniones de articulación del comité saliente con otras áreas, a diferencia del comité actual.

6.3. Objetivo No. 3.

Revisar la aplicación de medidas preventivas de acoso laboral y violencia con perspectiva de género y especial protección de los derechos de las mujeres en sus diversidades.

Resultado: En términos generales, la entidad cumple satisfactoriamente con sus funciones de prevención del acoso laboral y la violencia de género. Esto se refleja en una ejecución proactiva de campañas y talleres, así como en la implementación efectiva del Protocolo 'La Ruda' para integrar la perspectiva de género en sus procesos.

[Enlace de la página web de la UBPD](#)

[Correo electrónico de Servicio al Ciudadano de la UBPD](#)

7. Recomendaciones.

Subdirección de Gestión Humana:

- ❖ **Código o Manual de Convivencia:** Elaborar un Manual de Convivencia desde la Subdirección de Gestión Humana. Con este documento se busca delimitar los comportamientos permitidos y no permitidos para mitigar riesgos psicosociales y prevenir situaciones de acoso laboral, alineándose con la normativa legal vigente en materia de prevención.
- ❖ **Campañas o actividades de sensibilización:** continuar con las actividades de sensibilización sobre la prevención del acoso laboral y las diferentes formas de violencia y discriminación contra las mujeres durante la vigencia 2026.

Para asegurar una mayor efectividad, se sugiere que estas sesiones sean segmentadas y dirigidas a públicos específicos, tales como nivel directivo, personal de regionales y territoriales, y las diferentes dependencias de la entidad.

De igual manera, y conforme a la Circular Conjunta 100-004-2024, se sugiere la articulación con la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) y con otras entidades y/u organizaciones para programar jornadas de capacitación dirigidas al personal directivo y a todos(as) los(as) servidores(as) y contratistas de la entidad en materia de prevención, atención y sanción del acoso laboral.

[Enlace de la página web de la UBPD](#)

[Correo electrónico de Servicio al Ciudadano de la UBPD](#)

- ❖ **Actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y trabajo en equipo:**
para la vigencia 2026 mantener la realización de actividades que fortalezcan las buenas relaciones interpersonales, la comunicación asertiva y el trabajo en equipo entre todos los(as) servidores(as) y contratistas. La continuidad de estas actividades es importante como medida preventiva del acoso laboral.
- ❖ **Promoción de la participación en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo:** Establecer la metodología implementada en la OTIC (septiembre 2025) como un modelo de buena práctica. Se propone replicar este esquema de identificación de riesgos psicosociales en las áreas con mayores reportes de presunto acoso laboral. El objetivo es construir estrategias de intervención participativas con el personal y contratistas, alineadas estrictamente con la normativa actual.
- ❖ **Plan estratégico de Gestión Humana:** En el Plan Estratégico que se elabore para las próximas vigencias incorporar aspectos como:
 - Los procedimientos y escenarios establecidos por la entidad para la atención, prevención, corrección y sanción de conductas de acoso laboral.
 - Información relacionada con el enfoque de género a través del Protocolo “La Ruda”.
 - Aspectos relativos al seguimiento y verificación de los avances y el cumplimiento de la normatividad vigente aplicable, según lo estipulado en la Circular Conjunta 100-004-2024.

[Enlace de la página web de la UBPD](#)

[Correo electrónico de Servicio al Ciudadano de la UBPD](#)

- ❖ **Soportes de divulgación de las normas internas:** Una vez se establezca y apruebe la política y/o el procedimiento interno para la prevención y corrección de conductas de acoso laboral en la vigencia 2026, se recomienda su socialización integral a todos los servidores, servidoras y contratistas de la entidad, como una medida de sensibilización fundamental sobre el tema.
- ❖ **Articulación con redes, organismos y/o entidades para la intervención de factores psicosociales:** mantener las alianzas interinstitucionales que permitan brindar primeros auxilios psicológicos a las personas involucradas en casos de presunto acoso laboral y/o violencia de género, contando para ello con el apoyo de la ARL, el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Sistema Integrado de Bienestar y Cuidado de la UBPD (SIBICU).

Comité de Convivencia Laboral:

- ❖ **Inducciones y/o capacitaciones recibidas por los miembros del CCL:** garantizar que los integrantes del CCL reciban capacitación enfocada en el fortalecimiento de competencias comportamentales, tales como la resolución de conflictos, la comunicación asertiva, la negociación y la concertación. Asimismo, se insta a notificar formalmente a cada miembro sobre las responsabilidades y funciones inherentes a su rol dentro del comité.
- ❖ **Reglamento del Comité de Convivencia:** Como parte de la actualización del Reglamento del CCL, se sugiere incluir explícitamente acuerdos y

[Enlace de la página web de la UBPD](#)

[Correo electrónico de Servicio al Ciudadano de la UBPD](#)

protocolos de confidencialidad y reserva de la información sensible. De igual manera, incorporar los aspectos y lineamientos definidos en la normativa vigente aplicable, en particular los establecidos en:

- La Circular Conjunta 100-004-2024 del Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP);
- La Circular 003 de 2024 de la Procuraduría General de la Nación (PGN); y,
- La Resolución 3461 de 2025, la cual deroga las Resoluciones 652 y 1356 de 2012.

❖ **Informe semestral y anual con resultados del Comité:** elaborar y presentar ante la Alta Dirección informes de gestión trimestrales y anuales con las estadísticas, seguimiento y recomendaciones exigidas, garantizando la trazabilidad y el cumplimiento de la Circular Conjunta 100-004-2024 y la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo.

❖ **Cumplimiento de los términos legales y fases en los procesos del CCL:** aplicar los lineamientos del numeral 1º de la Circular Conjunta 100-004-2024 y el artículo 6 de la Resolución 3461 de 2025 para garantizar el

[Enlace de la página web de la UBPD](#)

[Correo electrónico de Servicio al Ciudadano de la UBPD](#)

cumplimiento de las fases y términos en el desarrollo de sus funciones relativas al procedimiento preventivo de acoso laboral.

- ❖ **Trámite a casos de acoso sexual:** En caso de presentarse una situación constitutiva de violencia y/o acoso sexual:
 - Mantener la aplicación estricta del Protocolo “La RUDA”.
 - Compulsar copias ante el Ministerio Público (o la instancia competente) para el inicio de la investigación disciplinaria.
 - Informar a la Fiscalía General de la Nación, para lo de su competencia, en cumplimiento de lo establecido en la Circular 003 del 18 de julio de 2024 de la Procuraduría General de la Nación.

- ❖ **Articulación entre Gestión Humana, Comité de Convivencia y Control Interno Disciplinario:** mantener las reuniones periódicas con la SGH, la Comisión de Género y Diversidad, y Control Interno Disciplinario, a fin de garantizar la articulación en las labores de prevención del acoso laboral, la discriminación y la violencia basada en género.

- ❖ **Trámite de la acción disciplinaria (agostado el procedimiento preventivo):** dar estricto cumplimiento a la Circular 003 de 2024 de la Procuraduría General de la Nación. Esta circular aclara que el acoso laboral

[Enlace de la página web de la UBPD](#)

[Correo electrónico de Servicio al Ciudadano de la UBPD](#)

es la única falta disciplinaria que exige agotar un trámite previo, otorgando a la víctima la calidad de sujeto procesal.

En consecuencia, se insta a aplicar la siguiente recomendación de la PGN:

- Si los implicados ya no están vinculados a la entidad, se debe omitir la etapa preventiva e iniciar directamente el proceso disciplinario.

- ❖ **Remisión de casos a Procuraduría General de la Nación:** Se recomienda al CCL vigente que, además de remitir a la PGN los casos que no logren acuerdo, presenten conductas persistentes o el retiro de una de las partes, implemente un seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones internas que se generen. Lo anterior, con el fin de identificar incumplimientos en los acuerdos pactados, los cuales también deben ser objeto de traslado a la PGN.

- ❖ **Planes de mejora:** Atendiendo a la Circular Conjunta 100-004-2024 (numeral 1) y la Resolución 3461 de 2025 (artículo 6), se sugiere al CCL que, indistintamente del mecanismo de solución de conflictos empleado, requiera la firma de un plan de mejora concertado en todo caso de presunto acoso laboral resuelto por mutuo acuerdo. Esto con el fin de asegurar una convivencia efectiva y permitir el seguimiento del cumplimiento.

- ❖ **Recomendaciones del Comité de Convivencia:** Se propone que el Comité de Convivencia, además de integrar sus recomendaciones a la Alta

[Enlace de la página web de la UBPD](#)

[Correo electrónico de Servicio al Ciudadano de la UBPD](#)

Dirección en los informes de gestión trimestrales y anuales, formalice el envío de comunicaciones específicas en los siguientes casos:

- Cuando existan casos que requieran una intervención o acción inmediata por parte de la Alta Dirección.
- Se suscriban planes de mejora derivados de las quejas presentadas ante el comité, cumpliendo los términos definidos en la norma.
- ❖ **Seguimientos a los planes de mejora:** cuando un caso de presunto acoso laboral finalice con la suscripción de un plan de mejora, efectuar seguimientos mensuales para validar el cumplimiento de los compromisos adquiridos, según lo establecido en la norma.
- ❖ **Informe o matriz de seguimiento a las recomendaciones del Comité:** realizar seguimientos mensuales a las recomendaciones presentadas ante la Alta Dirección y la Subdirección de Gestión Humana, derivadas del análisis de casos de presunto acoso laboral.
- ❖ **Acciones del Comité orientadas a prevenir acoso y violencia de género:** aprovechar el espacio en la Intranet del CCL para visibilizar y reforzar los contenidos relacionados con la prevención del acoso, fortaleciendo así las medidas preventivas de la entidad, la cuales, se pueden visibilizar de igual forma a través de los boletines informativos de la

[Enlace de la página web de la UBPD](#)

[Correo electrónico de Servicio al Ciudadano de la UBPD](#)

UBPD que se envían mediante correo electrónico institucional a todos los colaboradores de la entidad.

Recomendaciones gestión compartida:

- ❖ **Procedimiento o política interna:** Considerando la respuesta del responsable del CCL, se recomienda que el procedimiento institucional que se va a estandarizar con el acompañamiento técnico de la Subdirección de Gestión Humana y la Oficina Asesora de Planeación se lleve a cabo en el primer trimestre de 2026 con el fin de garantizar el cumplimiento de la normatividad vigente aplicable.

Cordialmente;

(ORIGINAL FIRMADO)

DUVY JOHANNA PLAZAS SOCHA

Jefe de Control Interno

Elaboró: Ingrid Lorena Torres Navarrete, experta técnica OCI.

Aprobó: Duvy Johanna Plazas Socha, jefe Oficina de Control Interno.

[Enlace de la página web de la UBPD](#)

[Correo electrónico de Servicio al Ciudadano de la UBPD](#)