



Documento firmado digitalmente



Para contestar cite:
Radicado ANI No.: **20261020093833**
20261020093833
Fecha: **07-05-2026**

MEMORANDO

Bogotá D.C.

PARA: ÓSCAR JAVIER TORRES YARZAGARAY
Presidente de la Agencia Nacional de Infraestructura

ARIEL LOZANO GAITÁN
Vicepresidencia Jurídica

MILENA PATRICIA JIMÉNEZ HERNÁNDEZ
Vicepresidencia de Gestión Contractual

ROBERTO GAMALIEL UPARELA BRID
Vicepresidencia Ejecutiva

GUSTAVO ADOLFO SALAZAR HERRAN
Vicepresidencia de Gestión Corporativa

JULIÁN DAVID RUEDA ACEVEDO
Vicepresidencia de Estructuración (E)

OSCAR FLOREZ MORENO
Vicepresidencia de Planeación, Riesgos y Entorno

SANDRA PATRICIA PACHÓN BERNAL
Coordinadora GIT de Talento Humano

ÁNGELA MARTINEZ LOPEZ
Presidenta Comité de Convivencia Laboral

PAOLA ANDREA VELASQUEZ CARRILLO
Secretaria Comité de Convivencia Laboral

DE: JUDITH ALEJANDRA VARGAS LÓPEZ
Jefe de la Oficina de Control Interno



Documento firmado digitalmente



Para contestar cite:

Radicado ANI No.: **20261020093833**

20261020093833

Fecha: **07-05-2026**

ASUNTO: Auditoría de Cumplimiento de los lineamientos para la prevención, atención y sanción del acoso laboral.

Respetados Doctores:

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 87 de 1993 y la Circular Conjunta 100-004-2024 del Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Oficina de Control Interno adelantó la Auditoría de Cumplimiento de los lineamientos para la prevención, atención y sanción del acoso laboral.

Las conclusiones, recomendaciones y hallazgos derivados de este ejercicio se encuentran consignados en el capítulo 6 del informe que se anexa a la presente comunicación.

Con el propósito de coordinar la atención de los hallazgos identificados, los responsables deberán adoptar las medidas correctivas pertinentes dentro de un plazo de treinta (30) días calendario, contados a partir de la fecha de radicación del presente informe, dando cumplimiento a lo establecido en el procedimiento de planes de mejoramiento de las auditorías internas (EVCI-P-007).

Se recomienda aplicar una metodología para el análisis de causa raíz para formular adecuadamente el plan de mejoramiento que subsanará los hallazgos generados en este informe de auditoría e informarlo a la esta Oficina a través de una comunicación formal.

Cordialmente,

JUDITH ALEJANDRA VARGAS LÓPEZ

Jefe de la Oficina de Control Interno

Anexos: Informe de Auditoría en PDF

cc: 1) ARIEL LOZANO GAITAN VICE Vicepresidencia Juridica BOGOTA D.C. -2) MILENA PATRICIA JIMENEZ HERNANDEZ VICE Vicepresidencia de Gestion Contractual BOGOTA D.C. -3) ROBERTO GAMALIEL UPARELA BRID VICE Vicepresidencia Ejecutiva BOGOTA D.C. -4) GUSTAVO ADOLFO SALAZAR HERRAN (VICE) Vicepresidencia de Gestion Corporativa BOGOTA D.C. -5) JULIAN DAVID RUEDA ACEVEDO VICE (E) Vicepresidencia de Estructuracion BOGOTA D.C. -6) OSCAR FLOREZ MORENO VICE Vicepresidencia de Planeacion Riesgos y Entorno BOGOTA D.C. -7) SANDRA PATRICIA PACHON BERNAL Coord GIT GIT de Talento Humano BOGOTA D.C. -8) ANGELA MARTINEZ LOPEZ GIT de Asesoría de Estructuracion BOGOTA D.C. -9) PAOLA ANDREA VELASQUEZ CARRILLO Vicepresidencia Juridica BOGOTA D.C.

Proyectó: Alfredo Bislick Guerrero - Auditor OCI

Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151

Página | 2



Documento firmado digitalmente



Para contestar cite:
Radicado ANI No.: **20261020093833**
20261020093833
Fecha: **07-05-2026**

VoBo: JUDITH ALEJANDRA VARGAS LOPEZ GIT

Nro Rad Padre:

Nro Borrador: 20261020034265

GADF-F-010



Firmado Digitalmente
JUDITH ALEJANDRA VARGAS LOPEZ
ZKTH-LOAJ-OF10-TMKX-C177-8186-6623-80

07/05/2026 15:44:22 COT -05





AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

Auditoría de Cumplimiento de los lineamientos para la prevención, atención y sanción del acoso laboral.

2026



CONTENIDO

1. OBJETIVO	3
2. ALCANCE.....	3
3. MARCO NORMATIVO.....	3
4. METODOLOGÍA	4
5. DESARROLLO DEL INFORME	5
6. HALLAZGOS, RECOMENDACIONES Y CONCLUSIONES.....	12
6.1 Hallazgos	12
6.2 Recomendaciones	14
6.3 Conclusiones.....	15

1. OBJETIVO

Objetivo General:

Verificar el cumplimiento de las normas constitucionales, legales y reglamentarias para la prevención, atención y sanción del acoso laboral en la Agencia Nacional de Infraestructura.

Objetivos específicos:

1. Evaluar los procedimientos, fases, instancias e indicadores definidos por la Entidad para la gestión de denuncias de acoso laboral, conforme a la normatividad vigente.
2. Verificar el seguimiento y/o evaluación que realice el GIT de Talento Humano, para el cumplimiento normativo en la prevención, atención y sanción del acoso laboral en la Agencia Nacional de Infraestructura.
3. Verificar la ejecución de los riesgos y controles asociados con la prevención, atención y sanción del acoso laboral en la Agencia Nacional de Infraestructura.

2. ALCANCE

La verificación se realizará para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2025 al 31 de marzo de 2026.

3. MARCO NORMATIVO

- 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.
- Circular 003 de 2024 de la Procuraduría General de la Nación - Directrices para el cumplimiento de normas de rango constitucional, legal y reglamentario, referentes a la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas.
- Circular Conjunta No.100-004-2024 del Ministerio de Trabajo y el DAFP - Aplicación de las directrices establecidas por la Procuraduría General de la Nación, Ministerio de Trabajo y DAFP en cuanto al cumplimiento de los lineamientos establecidos para la prevención, atención y sanción del acoso laboral como entidad pública. Numeral 3 Lineamiento para los jefes de Control Interno, revisión de cumplimiento.
- Resolución 3461 de 2025 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 de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones.”.
- Reglamento Comité de Convivencia Laboral CÓDIGO GETH-I-021 VERSIÓN 001 FECHA 17/12/2024

- Resolución No. 20264030003075 del 20 de marzo de 2026 - “Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Agencia Nacional de Infraestructura para el periodo 2026-2028”
- Instructivo obligaciones, responsabilidad, autoridad, liderazgo y rendición de cuentas del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. - CÓDIGO GETH-I-002 VERSIÓN 006 FECHA 13/11/2025
- Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) 2026
- Plan Institucional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2026

4. METODOLOGÍA

La metodología empleada por la Oficina de Control Interno corresponde a la establecida en la Guía de auditoría interna basada en riesgos para las entidades públicas (Versión 4 de julio de 2020), del Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP. Asimismo, se tuvo en cuenta lo establecido en el Estatuto de Auditoría y Código de Ética del Auditor y el procedimiento de auditorías internas (EVCI-P-002 versión 010 del 19 de noviembre de 2025) con el fin de atender las fases de planeación y ejecución de esta auditoría. Para ello se realizaron las siguientes actividades:

1. Se remitió a la Vicepresidencia de Gestión Corporativa, a la Coordinadora del G.I.T. de Talento Humano, al Presidente(a) y al Secretario (a) del Comité de Convivencia Laboral, el memorando de notificación de la Auditoría de Cumplimiento de los lineamientos para la prevención, atención y sanción del acoso laboral, mediante radicado No. 20261020075363 del 8 de abril de 2026, en el cual se solicitó información relacionada con el proceso dando plazo hasta el 13 de abril de 2026, y se envió la carta de salvaguarda de la auditoría con el fin de que se remitiera suscrita por los líderes del proceso.
2. El 13 de abril de 2026, se realizó reunión de recorrido de entendimiento del proceso, a la cual asistió la Dra. Sandra Pachón Bernal Coordinadora del G.I.T. de Talento Humano, el ex Secretario del Comité de Convivencia Laboral Dr. David Suarez Gutiérrez, y la actual Secretaria del Comité de Convivencia Laboral Dra. Paola Velásquez Carrillo.
3. Mediante correo electrónico del 13 de abril de 2026, la Dra. Sandra Pachón Bernal Coordinadora del G.I.T. de Talento Humano solicitó ampliación del plazo de entrega de la información solicitada mediante radicado No. 20261020075363 del 8 de abril de 2026, hasta el 20 de abril de 2026, justificado en “(...)el nuevo Comité de Convivencia se conformó el día 18 de marzo de 2026 y por efectos de los turnos de descanso de semana santa se reunió hasta la semana pasada donde se eligió presidente y secretario, quienes están realizando el empalme con el anterior Comité durante esta semana, situación que en esta transición quien debe remitir la información es el nuevo secretario y se enteró hasta el día de hoy de este proceso de auditoría(...)”.
4. Mediante radicado No. 20261020080673 del 16 de abril de 2026, la Oficina de Control Interno da respuesta a la solicitud de ampliación, informando que se amplía el plazo hasta el 20 de abril de 2026 y se ajusta la programación de la auditoría, conforme a dicha ampliación de plazo.

5. Mediante correo electrónico del 2 de abril de 2026, de acuerdo con el plazo establecido para la respuesta a la solicitud de información, señalado para el 20 de abril de 2026, teniendo en cuenta que no se había recibido la información, se reiteró la solicitud.
6. Mediante memorando No. 20264030084773 del 23 de abril de 2026, la Coordinadora del GIT de Talento Humano, remitió a la Oficina de Control Interno la información solicitada junto con los soportes requeridos.
7. Mediante correo electrónico del 24 de abril de 2026, la Presidenta del Comité de Convivencia Laboral, remitió a la Oficina de Control Interno la información solicitada junto con los soportes requeridos, aclarando que se enviaba en borrador, debido a fallas presentadas en el sistema ORFEO.
8. La Oficina de Control Interno realizó las actividades inherentes en el marco de la etapa de ejecución; como la revisión de los soportes remitidos, análisis de documentación para el logro de la auditoría, construcción de los papeles de trabajo, entre otras.
9. Dando cumplimiento al literal g del artículo 4º de la Resolución No. 1478, relacionado con el Estatuto de Auditoría y Código de Ética del Auditor, el informe preliminar de auditoría fue socializado a través de correo electrónico al G.I.T. de Talento humano, y a la Presidenta y Secretaria del Comité de Convivencia Laboral entre el 30 de abril y el 5 de mayo de 2025.
10. Mediante radicado No. 20261010091443 del 5 de mayo de 2025, se recibieron las observaciones realizadas por el Exsecretario del Comité de Convivencia Laboral 2024 – 2026, y se da respuesta mediante correo electrónico del 6 de mayo de 2026 por parte del auditor.

5. DESARROLLO DEL INFORME

El informe se encuentra estructurado conforme a los objetivos definidos en el Programa de Auditoría, y en cada objetivo se encuentra un resumen de las actividades realizadas y los hallazgos identificados. Así las cosas, la Oficina de Control Interno presenta a continuación el resultado del análisis efectuado a la información y documentación revisada, en aras de cumplir con los objetivos planteados para esta auditoría.

5.1. Objetivo Específico 1: Evaluar los procedimientos, fases, instancias e indicadores definidos por la Entidad para la gestión de denuncias de acoso laboral, conforme a la normatividad vigente.

La Oficina de Control Interno llevó a cabo la verificación del cumplimiento normativo vigente, respecto a las normas constitucionales, legales y reglamentarias para la prevención, atención y sanción del acoso laboral en la Agencia Nacional de Infraestructura - ANI, conforme a lo señalado en la Circular Conjunta 100-004-2024 del Ministerio de Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, que señala los lineamientos para los Jefes de Control Interno así:

“3. Lineamientos para los/las Jefes de Control interno o quienes hagan sus veces de las entidades y organismos del Estado.

Para estas instancias como responsables de la tercera línea de control a la gestión institucional, deberán aplicar como mínimo las siguientes acciones:

1. Incluir en el Plan Anual de Auditoría presentado al Comité Institucional de Coordinación de Control Interno a inicios de la próxima vigencia, el seguimiento y/o evaluación a los procesos que adelanta el área de talento humano o instancia que haga las veces, específicamente para el cumplimiento de las normas y exhorto que sustentan la presente Circular. De igual forma, debe hacer seguimiento especial a los lineamientos definidos en la presente Circular, y se deberán evaluar los procedimientos, instancias e indicadores definidos por la entidad para la gestión de denuncias de acoso laboral que incluya la perspectiva de género y la especial protección de los derechos de las mujeres en sus diversidades.

2. Para evaluar el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, dado que la normatividad indica que los temas tratados en este comité tienen un principio de confidencialidad, frente a las solicitudes de información por parte del Jefe de Control Interno su alcance estará dado para evaluar el cumplimiento de la normativa aplicable y que se esté dando cumplimiento a las fases necesarias para la atención a las quejas de acoso laboral u otras situaciones de discriminación, esto con el fin de no afectar o vulnerar los procesos que dicho comité gestiona.”

Para lo anterior, se evaluó el cumplimiento de las normas señaladas en el numeral 3 del presente informe, y las normas vigentes aplicables.

5.1.1. Evaluación del cumplimiento normativo en la Conformación del Comité de Convivencia y del Procedimiento General para el Trámite de Quejas por Acoso Laboral.

La Resolución 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo, en su artículo 3, establece la conformación que deben tener los Comités de Convivencia Laboral de las entidades, indicando que: “(...)El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (.2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.(...)”.

La Entidad expidió, el 17 de diciembre de 2024, el Reglamento del Comité de Convivencia Laboral. Este documento define la estructura, elección, funciones y metodología de las sesiones del Comité, así como el régimen de inhabilidades y retiro de sus miembros, bajo el marco normativo vigente a dicha fecha. En el numeral 4.1. establece que los integrantes del Comité “(...) De acuerdo con lo establecido en la Resolución 0396 de 2012, el Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes de los servidores públicos y dos (2) representantes del empleador, con sus respectivos suplentes, de conformidad con el artículo 3 de la Resolución 0652 de 2012 modificada por el artículo 1 de la Resolución 1356 de 2012, ambas expedidas por el Ministerio de Trabajo.(...)”, evidenciando un cumplimiento normativo respecto a la conformación del Comité de Convivencia Laboral en la Entidad.

Respecto al procedimiento para el trámite de quejas por acoso laboral, el Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) emitieron la Circular Conjunta 100-004-2024, la cual establece lineamientos específicos para el manejo del acoso laboral en el sector público, conforme a la Ley 1010 de 2006. Esta circular introdujo términos precisos respecto a las funciones y tiempos de respuesta en cada una de las fases del procedimiento de trámite de quejas.

Bajo este contexto, el Ministerio del Trabajo expidió la Resolución 3461 del 1 de septiembre de 2025, la cual derogó las Resoluciones 652 y 1356 de 2012. Esta nueva norma unificó los lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia en entidades públicas y privadas, resolviendo la discrepancia de jerarquía normativa que existía con la Circular 100-004-2024 y las anteriores resoluciones del Ministerio de Trabajo, ajustando los términos procesales para la atención de las quejas.

Al analizar el Reglamento del Comité de Convivencia Laboral (Código GETH-I-021, Versión 001) del 17 de diciembre de 2024, se evidencia una desactualización respecto al artículo 6 “*Funciones del Comité de Convivencia Laboral*” de la Resolución 3461 del 1 de septiembre de 2025, que habían sido señalados también en la Circular Conjunta 100-004-2024, que establecen las funciones que debe adelantar el Comité y sus respectivos términos, con el fin de garantizar el debido proceso, y los principios de celeridad, eficacia, imparcialidad y confidencialidad. Por lo anterior, se evidencia un hallazgo, en el sentido de la necesidad de actualizar el Reglamento del Comité de Convivencia Laboral, con el fin de armonizar su contenido con la Resolución 3461 de 2025 y la Circular Conjunta 100-004-2024, garantizando que las funciones del Comité, así como las etapas y términos de respuesta para trámites de acoso laboral, se ajusten estrictamente a los términos legales.

5.1.2. Verificación del Trámite de Quejas por Acoso Laboral.

La Oficina de Control Interno, solicitó a la Presidencia y a la Secretaría del Comité de Convivencia Laboral, una base de información sobre los trámites adelantados por el Comité de Convivencia, durante el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025, que incluyera la siguiente información: a) Número de trámite. b) Fecha de Recepción de la queja. c) Modo de recepción de la queja. d) Fecha de convocatoria. e) Fecha de Comité para calificación f) Decisión de calificación del Comité g) Fecha de entrevista con las partes h) Fecha de Reuniones con las partes i) Fecha de Decisión del Comité. j) Fecha de formulación de plan de mejora. k) Fecha de envío de las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la Entidad. l) Fecha de seguimiento de compromisos m) Fecha de remisión de la queja a la Procuraduría General de la Nación o Personería. (Si aplica) n) Observaciones. Incluir información que se considere relevante para la auditoría.

Una vez analizada la información, se encontró que se tramitaron un total de 8 quejas durante el periodo objeto de auditoría, así:

AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA

Auditoría de Cumplimiento de los lineamientos para la prevención, atención y sanción del acoso laboral.



Base de información de los trámites adelantados ante el Comité de Convivencia, durante el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025

a) Número de trámite.	CASO 9. Queja de XXXXXXXXX, contra XXXXXXXX	CASO 10. Queja de XXXXXXXXX, contra XXXXXXXX	CASO 11. Queja de XXXXXXXXX, contra XXXXXXXX	CASO 12. Queja de XXXXXXXXX, contra XXXXXXXX	CASO 13. Queja de XXXXXXXXX, contra XXXXXXXX	CASO 14. Queja de XXXXXXXXX, contra XXXXXXXX	CASO 15. Queja de XXXXXXXXX, contra XXXXXXXX	CASO 16. Queja de XXXXXXXXX, contra XXXXXXXX
b) Fecha de Recepción de la queja.	18 de diciembre de 2024	14 de enero de 2025	27 de enero de 2025	20 de febrero de 2025	26 de febrero de 2025	1 de mayo de 2025	19 agosto de 2025	9 de Septiembre de 2025
c) Modo de recepción de la queja.	Correo electrónico	Correo electrónico	Correo electrónico	Correo electrónico	Correo electrónico	Correo electrónico	Correo electrónico	Correo electrónico
d) Fecha de convocatoria.	Se citó por Outlook antes del Comité	Se citó por Outlook antes del Comité	Se citó por Outlook antes del Comité	Se citó por Outlook antes del Comité	Se citó por Outlook antes del Comité	Se citó por Outlook antes del Comité	Se citó por Outlook antes del Comité	Se citó por Outlook antes del Comité
e) Fecha de Comité para calificación	24 de diciembre de 2024	22 de enero de 2025	10 de febrero de 2025	20 de marzo de 2025	20 de marzo de 2025	6 de mayo de 2025	5 de septiembre de 2025	30 del septiembre de 2025
f) Decisión de calificación del Comité	Iniciar procedimiento	Enviar a control interno disciplinario	Citar a los quejosos e inretesados	Iniciar procedimiento	El comité no es competente (queja contra indeterminados)	Iniciar procedimiento	Iniciar el procedimiento	Iniciar procedimiento
g) Fecha de entrevista con las partes	22 de enero de 2025	No aplica	18 de febrero de 2025	28 de abril de 2025	No aplica	6 y 9 de mayo de 2025	30 de septiembre, 13 de noviembre y 4 de diciembre de 2025	13 de noviembre de 2025
h) Fecha de Reuniones con las partes	10 de febrero de 2025	No aplica	18 de febrero de 2025	No aplica	No aplica	19 de mayo de 2025	15 de enero y 3 de marzo de 2026	15 de enero de 2026
i) Fecha de Decisión del Comité.	10 de febrero de 2025	No aplica	Se aclaró temas laborales	Cerrar el caso porno adecuarse a un presunto acoso	No aplica	19 de mayo de 2025	En trámite	15 de enero de 2026
j) Fecha de formulación de plan de mejora.	10 de febrero de 2025	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	19 de mayo de 2025	En trámite	No aplica
k) Fecha de envío de las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	En trámite	No aplica
l) Fecha de seguimiento de compromisos	20 de marzo de 2025	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	1 de agosto, 30 de septiembre, 13 de noviembre y 4 de diciembre de 2025	En trámite	No aplica
m) Fecha de remisión de la queja a la Procuraduría General de la Nación o Personería. (si aplica)	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	En trámite	No aplica
n) Observaciones. Incluir información que se considere relevante para la auditoría.	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	El 15 de enero de 2026 se cerró y archivó el caso	En trámite	Se cerró y archivó el caso debido a desistimiento del quejoso y manifestación de superación de las causas.

Fuente: Información Remitida por el Comité de Convivencia Laboral.

Así mismo, con los soportes remitidos por el Comité de Convivencia Laboral, se verificó el cumplimiento de las funciones establecidas en el Reglamento del Comité de Convivencia Laboral y en la normatividad vigente al momento de trámite de las quejas presentadas, respecto a: a) Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan. b) Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión. c) Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma. d) Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia. e) Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información. f) Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité. g) Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la Entidad. h) Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.

Una vez analizada la base de información y los soportes remitidos, se evidencia el cumplimiento en las funciones definidas en el Reglamento del Comité de Convivencia, respecto a las actividades definidas para el trámite de las quejas presentadas.

No obstante, es objeto de hallazgo, el cumplimiento del término de 45 días hábiles para dar trámite a las quejas por presunto acoso laboral, señalado en el Reglamento del Comité de Convivencia Laboral, teniendo

en cuenta que se encontró que de las cuatro (4) quejas que continuaron su trámite durante el periodo objeto de auditoría, dos (2) fueron tramitadas después de los 45 días hábiles establecidos por el Reglamento.

5.1.3. Verificación del cumplimiento de las demás funciones del Comité de Convivencia Laboral.

El Reglamento del Comité de Convivencia Laboral de la Entidad, en cumplimiento de la normatividad vigente, establece en el punto 5.1. dentro de las funciones del Comité, diferentes al trámite de las quejas, las siguientes:

“(…)

h) Presentar a la Alta Dirección de la entidad, las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

i) Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de la Entidad.

j) Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Alta Dirección de la Entidad.

(…)”

Al respecto, se requirió al Comité de Convivencia Laboral, remitir la documentación de las recomendaciones de las medidas preventivas y correctivas ejercidas durante el procedimiento de trámite de quejas por acoso laboral y su respectivo seguimiento. Al respecto se validó su cumplimiento en el caso que requirió dicho trámite, confirmando las medidas requeridas y el seguimiento correspondiente.

Respecto de las funciones de elaboración del informe anual de resultados, y el informe trimestral de gestión, se requirió al Comité de Convivencia Laboral remitir dichos informes. En respuesta, se remitió el documento denominado “Informe Trimestral de Gestión del Comité de Convivencia Laboral 2024-2026” con radicado No. 20254000050983 de fecha 19 de marzo de 2025. Así mismo fue remitido copia del documento denominado “Informe de Gestión Comité de Convivencia Laboral” en el que se señala que corresponde a la gestión del primer año y cinco meses del comité, del cual no se adjunta memorando de radicación a la alta dirección de la Entidad. Por lo anterior, será objeto de hallazgo, teniendo en cuenta que no se cumple con la función de presentar los informes trimestrales y anuales de la gestión adelantada por el Comité de Convivencia Laboral en el año 2025, conforme a lo establecido en la normatividad vigente.

Así mismo, el Reglamento del Comité de Convivencia Laboral de la Entidad le establece también a la Presidencia del Comité en el punto 7.1. las siguientes funciones:

“(…)”

a) Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.

- b) *Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.*
 - c) *Tramitar ante la administración de la entidad, las recomendaciones aprobadas en el Comité.*
 - d) *Gestionar ante la alta dirección de la entidad, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.*
- (...)”

Con el fin de verificar el cumplimiento de estas funciones, se solicitó al Comité las comunicaciones de convocatorias realizadas a los miembros del Comité, la documentación de los trámites adelantados ante la administración de la Entidad junto con las recomendaciones aprobadas en el Comité, y las gestiones realizadas ante la alta dirección de la Entidad de los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité, durante el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025. Una vez revisado los soportes remitidos, se evidencia que se realizaron las convocatorias a los miembros del Comité para las sesiones ordinarias y extraordinarias durante el periodo objeto de auditoría, se tramitaron ante la administración las recomendaciones aprobadas por el Comité, lo que evidencia el cumplimiento de las funciones asignadas a la Presidencia del Comité.

Así mismo, en el punto 8 de la referida circular, en cumplimiento de la normatividad vigente, establece:

“8. CAPACITACIÓN PARA LOS MIEMBROS DEL COMITÉ

El presidente del Comité deberá gestionar a través del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano las capacitaciones para todos los integrantes del Comité, en los aspectos más relevantes de la Ley 1010 de 2006 y demás normas relacionadas, así como también en lo que respecta a resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento de este, cuya asistencia será obligatoria, previa coordinación con el comité. Cada vez que al Comité se integre un nuevo miembro, éste deberá recibir dicha capacitación, para asegurar su idóneo desempeño dentro del órgano.”

Con el fin de evaluar el cumplimiento de esta función, la Oficina de Control Interno solicitó las Actas de Capacitaciones realizadas a los miembros del Comité de Convivencia durante el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025, encontrando que se realizaron 3 sesiones, así:

1. Primeros Auxilios Psicológicos - Manejo de la Ansiedad. (Marzo 2025).
2. Manejo y resolución de conflictos, Comunicación Asertiva, Relaciones Interpersonales. (Junio 2025).
3. Comunicación asertiva y liderazgo (Septiembre 2025).

Lo anterior evidencia el cumplimiento de la función de gestión de las capacitaciones, por parte del Presidente(a) del Comité.

5.2. Objetivo Específico 2: Verificar el seguimiento y/o evaluación que realice el GIT de Talento Humano, para el cumplimiento normativo en la prevención, atención y sanción del acoso laboral en la

Agencia Nacional de Infraestructura. La Circular Conjunta 100-004-2024, en su numeral 2, denominado “Plan de acción para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral”, establece, entre otras, las siguientes disposiciones:

“(…)Las entidades públicas deben elaborar un plan de acción anual dirigido a promover la salud mental, el bienestar, la calidad de vida y un entorno laboral libre de violencias y acoso, el cual deberá contemplar medidas preventivas y correctivas”.

Dentro de dichas medidas se incluyen, entre otras: la formulación de procedimientos claros para prevenir y atender el acoso laboral; la elaboración de códigos o manuales de convivencia; actividades de sensibilización y capacitación; seguimiento periódico a posibles situaciones de acoso laboral; fortalecimiento del apoyo social y trabajo en equipo; análisis de riesgos asociados; implementación de acciones correctivas; procedimientos internos confidenciales y efectivos; y alianzas con entidades que brinden apoyo psicológico.

Es pertinente señalar que en auditoría realizada en noviembre de 2025 al Proceso de Gestión del Talento Humano, por parte de la Oficina de Control interno, se generó el hallazgo en el que se señala que se evidencia “(…) avance en las acciones para el Jefe de Talento Humano o quien cumpla sus veces, a lo establecido en la Circular Conjunta 100-004 de 2024, por lo que se recomienda adelantar un plan de acción conducente al cumplimiento de las demás acciones pendientes.(…)”, sobre el cual el área generó el plan de mejoramiento que contiene la actividad de “Fortalecer las acciones que se establecen en el plan estratégico de Talento Humano, conforme en la Circular Conjunta 100-004 de 2024, identificando las actividades ejecutadas y aquellas pendientes, con definición de responsables, plazos y productos, con el fin de asegurar el cumplimiento progresivo e integral de las disposiciones.”, con fecha de cumplimiento 31/12/2026.

Con el propósito de verificar el seguimiento y/o evaluación que realiza el GIT de Talento Humano, para el cumplimiento normativo en la prevención, atención y sanción del acoso laboral en la Agencia Nacional de Infraestructura, la Oficina de Control Interno solicitó al GIT de Talento Humano la remisión de la documentación que den cuenta de las acciones adelantadas con ocasión de los informes de seguimiento y las recomendaciones remitidos por el Comité de Convivencia Laboral durante el año 2025.

Una vez revisada la documentación allegada, se establece que se acogió y gestionó la recomendación realizada por el Comité de Convivencia, en el caso que requirió de acciones por parte del GIT de Talento Humano.

Se recomienda aplicar la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, que establece en el Capítulo III “Responsabilidad en el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral”, el deber a la dependencia responsable de gestión del talento humano y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de desarrollar una serie de medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral.

5.3. Objetivo Específico 3: Verificar la ejecución de los riesgos y controles asociados con la prevención, atención y sanción del acoso laboral en la Agencia Nacional de Infraestructura.

Para la verificación de este objetivo, se solicitó al GIT de Talento Humano informar los controles establecidos por el proceso para el cumplimiento normativo en materia de prevención, atención y sanción del acoso laboral. Como respuesta, se indicó que *“Para el cumplimiento normativa, los controles establecidos en el proceso, se encuentra relacionado en la matriz de riesgo sicosocial, como un control las personas que se remiten a convivencia en SG SST(...)”*.

En atención de lo anterior, se revisó la “MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, VALORACIÓN DE RIESGOS Y DETERMINACION DE CONTROLES” CÓDIGO GETH-F-047 VERSIÓN 003 de fecha 14/08/24, que se encuentra publicada en la página web de la entidad: <https://www.ani.gov.co/sig/formato/matriz-de-identificacion-de-peligros-evaluacion-y-valoracion-de-riesgos-de-la-salud-y>. Así mismo se revisaron la matriz de riesgos de gestión que se encuentra publicada en la página web de la entidad: https://www.ani.gov.co/sites/default/files/20251010209433_rf_rg_geju_2025.pdf y la matriz de riesgos de cumplimiento publicada en el siguiente enlace: <https://www.ani.gov.co/sites/default/files/rc-geju.pdf>.

Una vez analizada la documentación referida, no se evidenciaron riesgos ni controles asociados al cumplimiento normativo en materia de prevención, atención y sanción del acoso laboral.

En consecuencia, se recomienda evaluar la incorporación de los riesgos y controles relacionados con este proceso, en la matriz correspondiente, en articulación con la Vicepresidencia de Planeación, Riesgos y Entorno.

6. HALLAZGOS, RECOMENDACIONES Y CONCLUSIONES

Hallazgos

Hallazgo 1. Desactualización del Reglamento del Comité de Convivencia Laboral frente al marco normativo vigente. El Reglamento del Comité de Convivencia Laboral (Código GETH-I-021, Versión 001) fue expedido el 17 de diciembre de 2024, tomando como base normativa las Resoluciones 652 y 1356 de 2012 expedidas por el Ministerio del Trabajo y vigentes para la fecha de expedición de dicho reglamento. Posteriormente se expide la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio de Trabajo que deroga las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, y que busca garantizar que las funciones del Comité, así como las etapas y términos de respuesta para trámites de acoso laboral, se adelanten bajo el debido proceso, y los principios de celeridad, eficacia, imparcialidad y confidencialidad, en dichos trámites.

Por lo anterior, el Reglamento del Comité de Convivencia Laboral, se encuentra desactualizado con la normatividad vigente, esto es la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio de Trabajo y la Circular Conjunta 100-004-2024.

Hallazgo 2. Incumplimiento del Término para Resolver Queja por Acoso Laboral, conforme al Reglamento del Comité de Convivencia Laboral.

El Reglamento del Comité de Convivencia Laboral CÓDIGO GETH-I-021 VERSIÓN 001 FECHA 17/12/2024, establece en el numeral 11, lo siguiente:

“(...)11. TERMINOS PARA RESOLVER UNA QUEJA POR ACOSO LABORAL Y SEXUAL

El Comité tendrá un término máximo de cuarenta y cinco (45) días hábiles, para responder una queja por presunto acoso laboral y/o acoso sexual laboral, contados a partir de la fecha en que la misma fue presentada.(...)”

Analizada la base de información remitida por el Comité de Convivencia Laboral, se encontró que de las cuatro (4) quejas que continuaron su trámite durante el periodo objeto de auditoría, las correspondientes a los casos # 15 y 16, fueron tramitadas después de los 45 días hábiles establecidos por el reglamento, como se evidencia en el cálculo realizado por la Oficina de Control Interno así:

CÁLCULO TRAMITE QUEJAS				
# CASO	CASO 9.	CASO 14.	CASO 15.	CASO 16.
Fecha de Recepción de la queja.	18 de diciembre de 2024	1 de mayo de 2025	19 agosto de 2025	9 de Septiembre de 2025
Fecha de Comité para calificación	24 de diciembre de 2024	6 de mayo de 2025	5 de septiembre de 2025	30 del septiembre de 2025
Decisión de calificación del Comité	Iniciar procedimiento	Iniciar procedimiento	Iniciar el procedimiento	Iniciar procedimiento
Fecha de entrevista con las partes	22 de enero de 2025	6 y 9 de mayo de 2025	30 de septiembre, 13 de noviembre y 4 de diciembre de 2025	13 de noviembre de 2025
Fecha de Reuniones con las partes	10 de febrero de 2025	19 de mayo de 2025	15 de enero y 3 de marzo de 2026	15 de enero de 2026
Fecha de Decisión del Comité.	10 de febrero de 2025	19 de mayo de 2025	En trámite	15 de enero de 2026
Fecha de formulación de plan de mejora.	10 de febrero de 2025	19 de mayo de 2025	En trámite	No aplica
TOTAL DIAS HÁBILES DESDE LA RECEPCIÓN	36	12	170	86

Fuente: Elaboración propia-Cálculo realizado de la Información Remitida por el Comité de Convivencia Laboral

Lo anterior evidencia un incumplimiento en los términos para el trámite de las quejas, establecido por la Entidad en el Reglamento del Comité de Convivencia Laboral.

Hallazgo 3: Incumplimiento en la función del Comité de Convivencia Laboral de presentar informe anual y trimestral de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral.

El Reglamento del Comité de Convivencia Laboral (Código GETH-I-021, Versión 001) del 17 de diciembre de 2024, establece en el numeral 5.1. “Las funciones del Comité de Convivencia Laboral”, las siguientes:

“(...)”

h) Presentar a la Alta Dirección de la entidad, las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

(...)

j) Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Alta Dirección de la Entidad.

(...)"

Así mismo la Circular Conjunta 100-004-2024, establece la función así:

"(...)

8) Presentar a la Alta Dirección de la Entidad Pública las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

(...)

10) Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública. (...)"

Adicionalmente, la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, en el "ARTÍCULO 6. Funciones del Comité de Convivencia Laboral", establece en el numeral 9:

"(...) 9. Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada. (...)"

Al solicitar la documentación de los informes trimestrales y anuales presentados a la Alta Dirección de la Entidad, en cumplimiento de las normas antes referidas, la Presidencia y Secretaría del Comité remitió a la Oficina de Control Interno el documento denominado "Informe Trimestral de Gestión del Comité de Convivencia Laboral 2024-2026" remitido al Presidente de la Entidad mediante radicado No. 20254000050983 de fecha 19 de marzo de 2025. Así mismo fue remitido copia del documento denominado "Informe de Gestión Comité de Convivencia Laboral" en el que se señala que corresponde a la gestión del primer año y cinco meses del comité, del cual no se adjunta memorando de radicación a la alta dirección de la Entidad.

Por lo anterior, se evidencia que no se cumple con la función de presentar a la Alta Dirección la totalidad de informes trimestrales durante el año 2025, y el informe de la gestión anual adelantada en el año 2025 por el Comité de Convivencia Laboral, conforme a lo establecido en la normatividad vigente.

Recomendaciones

- En relación con el objetivo específico No.1:

- Analizar la normatividad vigente en materia de prevención, atención y sanción del acoso laboral, correspondiente a la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio de Trabajo y la Circular Conjunta 100-004-2024 del Ministerio de Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de actualizar la documentación interna, especialmente el Reglamento del Comité de Convivencia Laboral.
- Establecer al interior del Comité de Convivencia Laboral, los controles preventivos que garanticen el cumplimiento de los términos definidos normativamente en cada una de las fases del trámite de quejas.
- Continuar ejerciendo las funciones asignadas al Comité de Convivencia Laboral y a sus integrantes, conforme a la normatividad aplicable.

-En relación con el objetivo específico No.2:

- Aplicar la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, que establece en el Capítulo III la “*Responsabilidad en el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral*”, el deber a la dependencia responsable de gestión del talento humano y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, desarrollar una serie de medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral.
- Garantizar que el seguimiento al plan de mejoramiento formulado en la Auditoría al Proceso de Gestión del Talento Humano, respecto del cumplimiento de las actividades previstas en la Circular Conjunta 100-004-2024, se encuentre acorde a lo señalado en la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio de Trabajo, y se realice monitoreo periódico a su cumplimiento, que permita identificar barreras en su ejecución.

-En relación con el objetivo específico No.3:

- Revisar, con el acompañamiento de la Vicepresidencia de Planeación, Riesgos y Entorno, el diseño de los controles asociados a la prevención, atención y sanción del acoso laboral en la Agencia Nacional de Infraestructura.
- Formalizar aspectos relacionados con la periodicidad de los controles, el tratamiento de desviaciones y la documentación de evidencias.

Conclusiones

Se evidenció desactualización en el Reglamento del Comité de Convivencia Laboral frente a la normatividad vigente, situación que podría generar riesgos de incumplimiento respecto de las disposiciones contenidas en las resoluciones y circulares expedidas por el Ministerio del Trabajo, el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Procuraduría General de la Nación.

Así mismo, se observó incumplimiento en relación con la obligación de presentar a la Alta Dirección los informes trimestrales y anuales previstos en la normatividad aplicable, lo que limita el adecuado seguimiento y monitoreo de las actuaciones adelantadas por el Comité.

Se evidenció que el GIT de Talento Humano viene adelantando actividades de seguimiento relacionadas con el cumplimiento normativo en materia de prevención, atención y sanción del acoso laboral en la Agencia Nacional de Infraestructura; no obstante, dada la dinámica y actualización permanente de la normativa aplicable, se requiere fortalecer los mecanismos de revisión y actualización continua.

Finalmente, como resultado del análisis efectuado a los riesgos y controles asociados a la prevención, atención y sanción del acoso laboral en la Entidad, se identificó que actualmente no se encuentran definidos riesgos ni controles específicos orientados al cumplimiento normativo en esta materia, situación que podría afectar la capacidad institucional para prevenir, detectar y mitigar oportunamente posibles incumplimientos.

Elaboró informe: Auditor Oficina de Control Interno – **Alfredo Bislick Guerrero**

Revisó y aprobó informe: Jefe de Oficina de Control Interno - **Judith Alejandra Vargas López**