



FONDO DE PREVISIÓN SOCIAL DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Establecimiento Público adscrito al Ministerio de Salud y
Protección Social

INFORMACIÓN GENERAL DEL INFORME

NOMBRE DEL INFORME	Informe de seguimiento al cumplimiento en lo establecido en la circular conjunta 100-004-2024 del Ministerio del Trabajo y el DAFP.
NORMA QUE LE APLICA	Circular Conjunta 100-004-2024.
PERIODO	Vigencia 2024.
OBJETIVO	Evaluar la 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.
FUENTE DE INFORMACIÓN	1.Subdirección Administrativa y Financiera – Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano. 2. Comité de convivencia laboral.
DESTINATARIOS	1. Director General - Fondo de Previsión Social del Congreso 2. Subdirectora administrativa y financiera.
ELABORADO	Control Interno a la Gestión.
TIPO DE INFORME	Serie: Informes de ley / Subserie: Informes de evaluación y seguimiento a la gestión.
ESTILO	Ejecutivo

RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO:

La **Circular Conjunta No.100-004-2024** establece las directrices que deben seguir los Comités de Convivencia Laboral para garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006. Estas directrices se enmarcan en el procedimiento institucional para la prevención, atención y sanción del acoso laboral.

En este contexto, se destacan tres (3) lineamientos de la Circular: **1. Comité de Convivencia Laboral**, **2. Plan de Acción Anual** y **3. Responsabilidades de Talento Humano**, lineamientos que fueron objeto de verificación por Control Interno a la Gestión, en desarrollo del presente informe, con el fin de promover ambientes laborales respetuosos. A partir del análisis realizado sobre los soportes remitidos por el responsable del proceso, se han formulado las siguientes conclusiones y recomendaciones orientadas al fortalecimiento de las acciones institucionales en materia de prevención, atención y sanción del acoso laboral.



FONDO DE PREVISIÓN SOCIAL DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Establecimiento Público adscrito al Ministerio de Salud y
Protección Social

Conclusiones

- La entidad ha conformado de manera adecuada y conforme a la normatividad vigente el Comité de Convivencia Laboral, garantizando la participación equitativa entre empleador y trabajadores y estableciendo un mandato de dos años.
- En la vigencia 2024 solo se presentaron dos (2) quejas al comité de convivencia laboral lo cual es positivo, aunque es fundamental mantener la vigilancia activa y los canales de atención disponibles.
- El Grupo de Trabajo Humano (GTH) ha desarrollado e implementado procesos de capacitación y sensibilización dirigidos a todos los servidores, enfocados en la prevención de la violencia contra la mujer, la resolución de conflictos y el fortalecimiento de habilidades sociales, promoviendo así entornos laborales más seguros, respetuosos y colaborativos.

Observaciones

- De acuerdo con el análisis de la información recibida, Control Interno a la Gestión no pudo establecer si la entidad desarrolla, aplica y analiza los datos por la gestión de los casos de acoso laboral, lo que impide verificar la implementación de las medidas establecidas por el Ministerio de Trabajo y la Procuraduría General de Nación. Ya que no se cuenta con un procedimiento o lineamiento interno documentado y actualizado para la recepción, trámite y resolución de quejas por presunto acoso laboral, el cual contempla garantías de debido proceso, confidencialidad y protección frente a posibles represalias.
- No se evidenció un manual o código convivencia documentada, que especifique los lineamientos de comportamientos aceptables en la entidad, estableciendo pautas claras de comportamiento frente a situaciones identificadas, y también defina las sanciones o consecuencias derivadas del incumplimiento de dichas normas, contribuyendo así a fortalecer el ambiente laboral y prevenir futuras situaciones de conflicto o acoso laboral.
- No se identificó un seguimiento al cumplimiento de las funciones del comité de convivencia laboral por parte del Grupo de Talento Humano.
- Pese a que evidenció la ejecución de sensibilizaciones y capacitaciones a cargo del grupo de Talento Humano en temas relacionados a violencia de género, no se identificó que se desarrollara temas específicos a la prevención, atención y sanción del acoso laboral.



FONDO DE PREVISIÓN SOCIAL DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Establecimiento Público adscrito al Ministerio de Salud y
Protección Social

Recomendaciones

- Crear e implementar un Procedimiento claro dirigido a prevenir, atender y sancionar el acoso laboral, que se ajuste a los Lineamientos para el proceso preventivo establecido en el numeral 1 de la Circular Conjunta 100-004-2024-MINTRABAJO-DAFP, que garantice el derecho al Debido proceso y los principios de Celeridad, Eficacia, Imparcialidad y Confidencialidad.
- Implementar un Código o Manual de Convivencia Laboral que establezca pautas claras de comportamiento frente a situaciones específicas previamente identificadas. Con el fin de promover relaciones laborales respetuosas y facilitar la actuación oportuna ante conductas que afecten el clima organizacional.
- Realizar seguimientos al funcionamiento del comité de convivencia laboral, que permita verificar el cumplimiento de sus funciones, la atención oportuna de los casos reportados y el respeto a los tiempos establecidos por la normatividad vigente.
- Continuar promoviendo una cultura organizacional de respeto, convivencia y tolerancia cero frente al acoso laboral, reforzando el mensaje institucional a través de campañas periódicas y espacios de diálogo que involucren activamente a todo el personal.
- Complementar los informes del Comité de Convivencia Laboral con un análisis evaluativo que permita identificar si la ausencia de quejas obedece a una efectiva estrategia de prevención o, por el contrario, a un posible subregistro derivado del desconocimiento de los canales de reporte o temor a represalias, con el fin de adoptar medidas de mejora que fortalezcan la confianza institucional y la accesibilidad de los mecanismos de atención.
- Realizar una revisión integral del protocolo, dado que se identificaron apartes del documento que hacen referencia a “la universidad”, lo cual dificulta su comprensión. Asimismo, se sugiere fortalecer la sección de las rutas de atención, con el fin de mejorar su claridad, precisión y pertinencia, asegurando que el procedimiento descrito sea comprensible y adecuado para quienes está dirigido.

Nota: El informe detallado y ejecutivo fue firmado y radicado electrónicamente mediante memorando radicado No: 2025-200-001674-3 del 09 de septiembre del 2025 y enviado a la alta dirección de la entidad.

OFICINA CONTROL INTERNO A LA GESTIÓN

Elaboró: Karen Andrea León - Contratista de Control Interno a la Gestión.
Rafaela Montoya González - Asesora de Control Interno a la Gestión.