



INFORME EJECUTIVO Y/O RESUMEN

**AUDITORIA INTERNA AI-SCI-12-2025
GESTION DE TALENTO HUMANO
“COMITES DE CONVIVENCIA Y CONCILIACION
LABORAL”
2025-10-14 – 2025-12-11**

2025-12-19

OFICINA DE CONTROL INTERNO

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN..... 3

1. OBJETIVO..... 3

2. ALCANCE 3

3. HALLAZGOS (Resumen de los aspectos relevantes de los hallazgos encontrados, descripción, criterio, evidencia, respuesta del auditado y análisis del auditor)..... 4

4. RECOMENDACIONES 6

5. CONCLUSIONES..... 7

INTRODUCCIÓN

En desarrollo de la Auditoría **AI-SCI-12-2025**, practicada al **Comité de Convivencia y Acoso Laboral**. El objetivo primordial fue evaluar la gestión, el cumplimiento normativo y la efectividad de los controles internos dispuestos para la prevención y atención del acoso laboral dentro del Instituto.

El ejercicio se estructuró siguiendo el procedimiento de auditoría interna del INMLCF, cumpliendo con las siguientes fases: **Planeación**: Consistente en la consolidación y análisis del marco legal vigente en materia de acoso laboral, estableciendo los criterios técnicos de evaluación. **Ejecución y Trabajo de Campo**: Se realizó la verificación *in situ* de los procesos, empleando técnicas como cuestionarios de control, entrevistas con el personal, observación directa y muestreo selectivo de las actuaciones del Comité. La evaluación incluyó la revisión de expedientes físicos y electrónicos, así como sus respectivos documentos de respaldo. **Comunicación de Resultados**: Fase final dedicada a la consolidación de hallazgos y la elaboración del informe definitivo.

Considerando la naturaleza sensible de la información, la auditoría se desarrolló bajo estrictos protocolos de **reserva y confidencialidad**. En cumplimiento de la normativa que protege la identidad de las partes, el equipo auditor enfocó su evaluación en el **cumplimiento procedimental y formal**, evitando en todo momento el conocimiento detallado o el contenido específico de las quejas radicadas.

Finalmente, la auditoría integró un enfoque basado en riesgos, los cuales fueron analizados y asociados a cada hallazgo detectado. Este análisis permitió medir el impacto de las actuaciones del Comité frente a la mitigación de riesgos operativos, legales y de clima organizacional en el proceso de Convivencia y Acoso Laboral.

1. OBJETIVO

OBJETIVO GENERAL: Evaluar el cumplimiento de los lineamientos normativos en materia de acoso laboral en el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Verificar el cumplimiento por parte del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses de la normativa legal aplicable en materia de acoso laboral.
2. Evaluar el funcionamiento del Comité de Convivencia laboral, con relación al cumplimiento de las fases necesarias para la atención de quejas de acoso laboral u otras situaciones de discriminación.
3. Evaluar los procedimientos, instancias e indicadores definidos por la entidad para la gestión de denuncias de acoso laboral.

2. ALCANCE

Desde el 1 enero 2025 a la fecha de la presente auditoría teniendo en cuenta los aspectos relacionados en las columnas "Criterios de la actividad" y "Tema o unidad(es) auditable(s)"

3. HALLAZGOS

Hallazgo 1: Incumplimiento de Tiempos en las Actuaciones y Retraso en la Gestión.

- **Descripción:** Se evidenció que el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLCF) no ha adoptado formalmente la Política de Gobierno Digital, ni ha definido un modelo de implementación conforme al marco normativo vigente.
- **Criterio:** Art 17 Resolución 000725 de 2022 del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses. Numeral 1 del artículo 6 de la Resolución 652 de 2012, modificada por la Resolución 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo, la Circular Conjunto No 100-004 de 2024, numeral 1, artículo 6, del Ministerio de Trabajo y la Función Pública. artículo 3 de la Resolución No 3461 de septiembre 1 de 2025, del Ministerio de Trabajo, existe una obligación legal de atender las quejas y desarrollar las actuaciones dentro de los tiempos preestablecidos. MIPG 7a DIMENSIÓN (MECI) Componente Actividades de Control Lineamiento 10. Diseño y desarrollo de actividades de Control
- **Evidencia:** En la Regional Norte se evidenció que una vez se venció el periodo del CCL correspondiente al 2023 y 2025, no se había realizado la convocatoria para la elección y conformación del Comité para el periodo 2025 – 2027. En la misma Regional se evidencia que una vez conformado el Comité 2023 – 2025 la primera reunión para asignación de cargos se realizó fuera del término establecido en el Art 17 de la Res 000725 de 2022.
- En la Regional Occidente se evidencio que con Oficio No 188-DROC-2023, de fecha 2023-10-02, se comunica a la Oficina de Personal los Integrantes del CCL, para el periodo 2023-2025, oficializados y socializados mediante Memorando No 00025-M-OP-2023 de fecha 2023-11-08, sin embargo, la reunión de instalación y elección de Presidente y Secretario, se realizó con fecha 2024-01-26, excediendo el termino de 5 días a la comunicación del Acto Administrativo, como lo establece el Art 17 de la Resolución No 000725-2022 del INML.
- Según la verificación in situ, se constató que los comités incluidos en la muestra no documentaron ni entregaron al equipo auditor el seguimiento mensual al cumplimiento de las recomendaciones emitidas. Esta omisión contraviene lo dispuesto en el Punto No. 9 de las Responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral, que forma parte de los Lineamientos para el Proceso Preventivo. Dicho punto establece claramente la obligación de: 'Realizar seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las áreas de talento humano de las entidades públicas', tal como se exige en la Circular Conjunta No. 100-004 de 2024, del Ministerio de Trabajo y de la Función Pública.

Hallazgo 2: Ausencia de Plan de Acción Anual.

- **Descripción:** No se evidenció que los comités evaluados elaboraran el plan de acción anual orientado a promover la salud mental, el bienestar, la calidad de vida y un entorno laboral libre de violencias y acoso, según lo establecido en el numeral 2 de la **Circular Conjunta 100-004 de 2024** emitida por el DAFP y el Ministerio de Trabajo.
- **Criterio:** Numeral 2 de la Circular Conjunta 100-004 de 2024 (DAFP y el Ministerio de Trabajo, que establece la obligación de los comités de formular un plan de acción anual para garantizar la salud mental, bienestar y ambientes laborales libres de violencia y acoso
- **Evidencia:** Revisado el Plan Anual de Actividades Estratégicas 2025, publicado en el portal institucional del INMLyCF, se evidenció que, para la Oficina de Personal, los planes de acción consignados (ver en la página institucional: “Gestión – Plan Estratégico Institucional – Plan de Acción Anual POA 2025”) no contemplan una acción específica dirigida al Comité de Convivencia Laboral, tal como lo establece la Circular Conjunta 100-004 de 2024. Como se detalla a continuación:

Hallazgo 3: AUSENCIA DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS DE MEJORAMIENTO.

- **Descripción:** Los comités de convivencia laboral evaluados no cuenta con evidencia documental (como actas, informes de verificación, comunicaciones formales u otros registros) que respalden el seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado, como lo establece la normatividad vigente.
- **Criterio:** Esta omisión incumple con las funciones esenciales del Comité establecidas en la normatividad vigente, particularmente lo dispuesto en el Art. 6 Numeral 5 de la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, la cual exige realizar el seguimiento al cumplimiento de los compromisos de mejoramiento mutuo. Además, contraviene el Ítem 1. “Lineamientos para el proceso preventivo” Numeral “6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado” de la Circular Conjunta N.º 100-004-2024 (DAFP y Ministerio de Trabajo) sobre la gestión integral de la convivencia laboral. MIPG 7a DIMENSIÓN (MECI) Componente Actividades de Control Lineamiento 10. Diseño y desarrollo de actividades de Control
- **Evidencia:** En desarrollo de la Auditoria, se solicitó a los Comités evaluados, los informes mensuales de seguimiento, a los compromisos de mejoramiento acordado entre las partes. Este seguimiento no fue suministrado a los Auditores.

Hallazgo 4: AUSENCIA DE RECOMENDACIONES A LA ALTA DIRECCIÓN.

- **Descripción:** Se evidenció que los Comités de Convivencia Laboral elaboraron los informes de gestión trimestrales y anuales correspondientes a la vigencia auditada; sin embargo, no se presentaron recomendaciones orientadas al fortalecimiento de las medidas preventivas y correctivas frente al acoso laboral ante la alta dirección y ante los organismos de control competentes.
- **Criterio:** De acuerdo con la Resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo, Artículo 6 Numeral 8. “Obligación de presentar a la alta dirección el informe anual de resultados de la gestión del Comité y emitir recomendaciones. Numeral 1. “Lineamientos para el proceso preventivo” literal “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”, de la Circular Conjunta N.º 100-004-2024 (DAFP y Procuraduría General de la Nación) sobre la gestión integral de la convivencia laboral. MIPG 7a DIMENSIÓN (MECI) Componente Actividades de Control Lineamiento 10. Diseño y desarrollo de actividades de Control.
- **Evidencia:** Revisados los informes de gestión suministrados por los comités evaluados al equipo auditor, se evidenció que no contenían recomendaciones a la alta dirección, ni se aportó algún otro soporte del envío a estos.

Hallazgo 5: Deficiencia en la Identificación y Valoración de Riesgos Asociados al Acoso Laboral.

- **Descripción:** Se evidenció en la revisión de la Matriz de Riesgos del Instituto la omisión en la identificación y valoración de riesgos asociados al manejo y prevención del acoso laboral. Estos riesgos no están incluidos como factores que puedan afectar el cumplimiento de los objetivos estratégicos, la integridad del equipo humano y la reputación de la entidad.
- **Criterio:** Artículo 12 de la Resolución No. 001142 de 2022 “Por la cual se actualiza la Política de Gestión del Riesgo en el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses”, la cual señala que la gestión del riesgo debe considerar todos los factores que puedan impactar negativamente los procesos, incluyendo aquellos relacionados con el comportamiento humano y la cultura

organizacional, e impone a los líderes de proceso la responsabilidad de identificar, analizar y valorar los riesgos de su área y Circular Conjunto No 100-004 de 2024 Numeral 1. Lineamientos para los/las Representantes Legales de las entidades y organismos del Estado, literal 3. Revisar y ajustar en lo que corresponda el plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de fortalecer el análisis de riesgo de factores psicosociales que facilite el seguimiento interno en las materias objeto de la presente Circular. MIPG 7ª DIMENSIÓN (MECI) Componente Evaluación del Riesgo 7. Identificación y análisis del riesgo.

- **Evidencia:** Consultado el Mapa de Riesgos del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, no se evidencian riesgos asociados a la función del Comité de Convivencia y Acoso Laboral.

Hallazgo 6: Debilidad en el Sistema de Gestión Documental del Comité de convivencia laboral

- **Descripción:** Se evidenció que los archivos y la documentación generada por las actuaciones del Comité de Convivencia Laboral no se gestionan mediante un sistema unificado y estandarizado. La información se encuentra dispersa, siendo administrada de forma paralela en carpetas físicas por algunos miembros y en carpetas digitales sin un repositorio oficial ni controlado; además, no está contemplada en las tablas de retención documental del proceso de Talento Humano.
- **Criterio:** La Ley 1581 de 2012 Art 6. y Decretos Reglamentarios (Protección de Datos Personales, que exige medidas de seguridad en la conservación). Ley 594 de 2000 Ley General de Archivo Art 11 y 24 y Normas de Gestión Documental Institucional. Sobre la trazabilidad, archivo y conservación.
- **Evidencia:** En entrevistas con los secretarios técnicos del comité se pudo evidenciar que, aunque cuentan con los documentos que hacen parte del comité organizados y archivados, estos no están identificados en las tablas de retención documental. Lo anterior se verificó en las Tablas de Retención Documental publicadas y aprobadas por el Instituto.

4. RECOMENDACIONES

SITUACION ACTUAL: Deficiencias en las Condiciones de Reserva y Confidencialidad, por no contar o destinar adecuados Espacios Físicos y Virtuales, con el propósito de mitigar el riesgo de vulneración de la reserva y la pérdida de credibilidad en el Comité de Convivencia Laboral (CCL).

SITUACIÓN DESEADA: Es importante que los integrantes del Comité de Convivencia y Conciliación Laboral, soliciten a la Alta Dirección, que garantice las condiciones de Reserva para la realización de sus reuniones ordinarias, extraordinarias, conversatorios con los involucrados y las secciones de conciliación y seguimiento.

SITUACION ACTUAL: A la fecha el Instituto se encuentra en proceso de actualización de los documentos internos del Comité de acuerdo con lo establecido en la Resolución 3461 del 01 de septiembre de 2025 del Ministerio del Trabajo, el cual deroga las Resoluciones 652 y 1356 de 2012.

Considerando que con fecha septiembre 01 de 2025. Publicada en septiembre 11 de 2025, entro en vigencia inmediata, la Resolución 3461 del 01 de septiembre de 2025, la cual deroga expresamente las Resoluciones 652 y 1356 de 2012 y establece nuevas disposiciones para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral. La entidad continúa operando y documentando las actuaciones del Comité bajo el marco normativo derogado.

5. CONCLUSIONES

1. Con base en los resultados obtenidos, se concluye que el Instituto presenta un cumplimiento parcial de la normativa legal aplicable en materia de prevención y atención del acoso laboral. Si bien se evidencian avances como la conformación del Comité de Convivencia Laboral y algunos procedimientos estos no se encuentran actualizados de acuerdo con la nueva Resolución 3461 del 01 de septiembre de 2025 del Ministerio del Trabajo
2. Respecto con el cumplimiento de las fases necesarias para la atención de quejas de acoso laboral u otras situaciones de discriminación, se concluye que, aunque el Comité ha adelantado actuaciones orientadas a la atención de casos, no se evidenció el cumplimiento integral de todas las fases establecidas en la normativa vigente. Esta situación limita la efectividad del Comité en la prevención y atención del acoso laboral y puede impactar negativamente la protección de los derechos de los servidores.
3. En cuanto al objetivo de evaluar los procedimientos, instancias e indicadores definidos por la entidad para la gestión de denuncias de acoso laboral, se concluye que la entidad cuenta con procedimientos básicos y la existencia del Comité como instancia principal; sin embargo, no se evidenció la implementación de indicadores de gestión que permitan medir la efectividad de las acciones, ni mecanismos robustos para garantizar trazabilidad y control en la atención de denuncias. Esta debilidad impide evaluar el desempeño del sistema y limita la capacidad de mejora continua.

Cordialmente,


Carlos Hernán Osoño Hormaza
AUDITOR LÍDER


Margarita Mejía Salazar
AUDITOR ACOMPAÑANTE