

## OFICINA DE CONTROL INTERNO

### INFORME DE SEGUIMIENTO AL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL-2025

#### 1. OBJETIVO

Verificar el cumplimiento normativo, funcional y operativo del Comité de Convivencia Laboral de la UPN y evaluar la eficacia de las acciones implementadas en materia de prevención, atención y seguimiento de situaciones de acoso laboral y convivencia, conforme a la normatividad vigente y las directrices institucionales.

#### 2. ALCANCE

El seguimiento comprende la revisión y el análisis de la información suministrada por el Comité de Convivencia Laboral, relacionada con su conformación, sesiones, gestión de casos, tiempos de respuesta, capacitaciones y seguimiento a compromisos para la vigencia 2025. El alcance está enfocado en evaluar el cumplimiento de la normativa aplicable y las fases de atención a las quejas, respetando el principio de confidencialidad de los casos manejados por el Comité.

#### 3. MARCO NORMATIVO

- Ley 1010 de 2006 – Emitida por el Congreso de la Republica, adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos, protegiendo el trabajo en condiciones dignas, la libertad, la honra y la salud mental de los trabajadores en el sector público y privado.
- Circular Conjunta No. 100-004-2024 - Emitida por el Ministerio del Trabajo y el DAFP, establece lineamientos para la aplicación de directrices de la Procuraduría, enfocadas en la prevención, atención y sanción del acoso laboral. Insta a las entidades a dar cumplimiento, e incluye el rol de la OCI en la evaluación del cumplimiento normativo.
- Resolución No. 0334 de 20 de abril de 2020 - Fija las disposiciones para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral y para la prevención del acoso laboral en la UPN.
- CIRCULAR No. 16 de 2025 - Resultados de votación proceso elección de cuatro integrantes Comité Convivencia Laboral UPN.

#### 4. CONTEXTO INSTITUCIONAL

La Universidad Pedagógica Nacional, como institución pública de educación superior, promueve la formación integral de docentes y profesionales en un entorno de respeto, equidad y bienestar laboral. En este marco, el Comité de Convivencia Laboral constituye un instrumento fundamental para prevenir el acoso, fomentar la comunicación efectiva y garantizar ambientes laborales saludables.

La gestión y el procedimiento del Comité de Convivencia Laboral se rigen principalmente por la Resolución 0334 de 2020, norma que establece las disposiciones para su conformación, funciones y operación. En su contenido, la resolución formaliza la designación de los miembros del Comité por parte del Rector, definiendo sus roles, responsabilidades y periodo de representación el cual estará conformado de la siguiente manera:

<b>Principales</b> 1. El Jefe de la Oficina Jurídica 2. El Subdirector de Bienestar Universitario  3. El Subdirector de Personal  4. El Director del IPN	<b>Suplentes:</b> 1. El Asesor Jurídico de Rectoría 2. Un Profesional Psicólogo de la Subdirección de Bienestar 3. Un Profesional Psicólogo de la Subdirección de Personal 4. Un profesional especializado adscrito a la Dirección del IPN
--	--

Fuente: Resolución 0334 del 2020

Por otro lado, y en concordancia con lo establecido en la misma resolución, el Comité de Convivencia Laboral de la UPN fue conformado mediante la elección de los nuevos representantes de los trabajadores, cuyos resultados fueron publicados a través de la Circular No. 16 del 11 de abril de 2025.

Integrante	Tipo de Representación	Votos Obtenidos (Referencial)
Jenny Patricia Vélez Mejía	Empleados/Trabajadores	83
Cristian Alberto Becerra Santos	Empleados/Trabajadores	67
José Francisco Páez Cardozo	Empleados/Trabajadores	49
Nubia Esperanza Santos Páez	Empleados/Trabajadores	19

Fuente: Elaborado por la Oficina de Control Interno con base en información del Comité de Convivencia Laboral.

De acuerdo al contexto anterior y en atención a lo establecido en el Plan de Trabajo aprobado para la vigencia 2025, la Oficina de Control Interno de la UPN ha dispuesto la ejecución de actividades orientadas al seguimiento del Comité de Convivencia laboral de la Universidad Pedagógica Nacional-2025, en cumplimiento de su rol como tercera línea de defensa en el marco del Modelo Estándar de Control Interno.

### 5. METODOLOGÍA

La Oficina de Control Interno (OCI) implementó un enfoque de revisión documental basado en la solicitud formal de información al Comité de Convivencia Laboral a través de la Oficina Jurídica.

- A través de la Oficina Jurídica, se trasladó el requerimiento al Comité de Convivencia Laboral (correo del 15 de octubre de 2025), en cumplimiento del principio de trazabilidad administrativa.
- El 23 de octubre de 2025, el Comité remitió los documentos solicitados. Se verificó la coherencia de la información con los requerimientos establecidos en la Circular 100-004 de 2024 y demás normas aplicables.
- Se aplicaron los siguientes criterios de evaluación:
  - Cumplimiento normativo.
  - Eficacia (logro de objetivos del Comité).
  - Eficiencia (uso de recursos y mecanismos disponibles).
  - Evidencia documental y trazabilidad.
  - Transparencia y confidencialidad en los procesos.
- Fuentes de verificación:
  - Documentos remitidos oficialmente.
  - Comunicaciones institucionales (correos trazables).
  - Normativa vigente.
  - Entrevistas con el personal del Comité

La respuesta a la solicitud de información se recibió mediante correo electrónico del Comité de Convivencia Laboral el 23 de octubre de 2025, permitiendo la elaboración del presente informe.

6. DESARROLLO DEL INFORME

El análisis se centró en tres áreas clave: gestión de casos, cumplimiento de reuniones y gestión de la capacitación.

6.1. Gestión de casos y cumplimiento de procedimiento

Se recibieron los datos de seguimiento de casos en un archivo CSV que consolida 29 registros de quejas presentadas entre agosto de 2023 y septiembre de 2025. Para efectos del seguimiento correspondiente a la vigencia 2025, se realizó el análisis del estado general de los casos y del cumplimiento del procedimiento establecido en la Resolución 0334 de 2020.

Estado del caso	Cantidad de registros	Porcentaje	Descripción del comportamiento
No se han adelantado actuaciones en 2025	12	41.4 %	Corresponde a casos con actuaciones previas (citaciones o reuniones) que no presentaron actuaciones durante la vigencia 2025.
Queja radicada sin formalizar	6	20.7 %	Casos donde la persona no diligenció el formato oficial, a pesar de reiteraciones; se consideran desistidos.
En trámite	3	10.3 %	Procesos activos con audiencias o conciliaciones pendientes de acuerdo final.
Remitido a la Procuraduría	3	10.3 %	Casos en los que no hubo conciliación o hubo negativa de comparecencia, y se remitieron a autoridad externa.
Caso cerrado con formato de compromisos	1	3.4 %	Caso con acuerdo formalizado y seguimiento registrado.
Sin información	1	3.4 %	No se evidencian avances ni documentación posterior.
Sin iniciar proceso	2	6.9 %	Quejas recibidas sin actuaciones o gestión inicial.
Total general	29	100 %	—

Fuente: Elaborado por la Oficina de Control Interno con base en información del Comité de Convivencia Laboral.

El análisis de los 29 registros de quejas gestionadas por el Comité de Convivencia Laboral, permite evidenciar una actividad continua y sostenida en el manejo de situaciones reportadas por los servidores y contratistas de la Universidad.

Durante el periodo analizado, se identificó que una parte significativa de los casos (41,4 %) corresponde a actuaciones que ya contaban con avances previos, las cuales se mantienen en seguimiento dentro del proceso de atención y mediación. Este comportamiento refleja la permanencia de acciones administrativas en curso y la necesidad natural de consolidar los cierres formales conforme a los tiempos establecidos en la Resolución 0334 de 2020.

Asimismo, un 20,7 % de los registros corresponde a quejas no formalizadas por los solicitantes, situación que evidencia procesos de orientación y depuración efectiva de los reportes, asegurando que solo las situaciones debidamente sustentadas sean tramitadas por el Comité.

Por su parte, un 20,6 % de los casos se encuentra en trámite activo o fue remitido a la Procuraduría, lo que demuestra la continuidad de la gestión conciliadora y la articulación con instancias de control cuando se requiere.

Se resalta la existencia de casos con cierre formal mediante acuerdo o compromisos documentados (3,4 %), que constituyen evidencia de la efectividad del mecanismo de mediación.

En conjunto, los resultados reflejan un Comité funcional, en desarrollo constante y con procesos en diferentes etapas de gestión, que cumple con la atención de los casos conforme a la normativa vigente, fortaleciendo progresivamente la trazabilidad, la documentación y la eficacia conciliadora de sus actuaciones.

### 6.2. Cumplimiento de Reuniones (Vigencia 2025)

La Resolución 0334 de 2020 establece que el CCL se reunirá de forma ordinaria cada tres (3) meses y de forma extraordinaria cuando se requiera. De acuerdo a lo anterior, se evidencian las siguientes sesiones para la vigencia 2025

Reunión Realizada	Fecha de la Sesión	Cumplimiento del Quórum	Temas Relevantes Tratados
Acta/Resumen No. 001	20 de mayo de 2025	Asistencia de la mayoría de miembros principales y suplentes (Representante directivas, Directora IPN, Representante trabajadores, Suplente OJU).	Instalación del nuevo Comité, recomendaciones de trabajo en duplas, necesidad de revisar y actualizar la Resolución 0334 de 2020 y sugerencia de reuniones cada 2 o 3 meses.
Acta/Resumen No. 006	02 de septiembre de 2025	Asistencia de miembros (Jefe OJU, Suplente OJU, Representantes).	Solicitud y programación de capacitación en Acoso Laboral y Comunicación Asertiva para el 11 de septiembre. Definición de la próxima reunión para el 6 de noviembre.

*Fuente: Elaborado por la Oficina de Control Interno con base en información del Comité de Convivencia Laboral.*

Durante la vigencia 2025 se evidenciaron dos reuniones ordinarias documentadas (Actas No. 001 del 20 de mayo y No. 006 del 2 de septiembre), con asistencia mayoritaria y desarrollo de temas relevantes, entre ellos la instalación del nuevo Comité, la planificación de capacitaciones y la revisión de la normativa vigente.

No obstante, se identificó un lapso de cuatro meses entre ambas sesiones, lo que constituye una debilidad en el cumplimiento del periodo trimestral establecido. Si bien los temas tratados reflejan continuidad operativa y compromiso con la mejora del clima laboral, se recomienda fortalecer la planificación y regularidad de las reuniones para garantizar el cumplimiento pleno del marco normativo y la trazabilidad de las decisiones adoptadas.

Por otro lado, se evidencia que, de acuerdo con lo consignado en el Acta No. 001 del 20 de mayo de 2025, se llevó a cabo la elección del Secretario(a) Técnico(a) del Comité de Convivencia Laboral mediante votación. No obstante, no se encontró evidencia de la elección del Presidente del Comité, la cual, conforme a lo establecido en el Artículo 7° de la Resolución 0334 de 2020, debe realizarse por votación entre los integrantes del mismo. Este artículo señala textualmente:

*“Los miembros del Comité de Convivencia Laboral elegirán a su Presidente y Secretario.”*

La ausencia de esta designación formal limita la estructura operativa del Comité y puede afectar la dirección y coordinación de sus actuaciones.

### 6.3. Gestión de la Capacitación

La capacitación de los miembros del Comité de Convivencia Laboral (CCL) constituye un componente esencial para el fortalecimiento de su gestión, en tanto garantiza la correcta interpretación y aplicación de la Ley 1010 de 2006, la Circular Conjunta 100-004 de 2024, y la normativa interna vigente. La actualización permanente de sus integrantes resulta indispensable para asegurar una adecuada atención de casos, la resolución efectiva de conflictos y la promoción de ambientes laborales saludables.

En este contexto, se evidencia la siguiente gestión desarrollada por el Comité en materia de formación:

Actividad de Capacitación	Fecha	Estado y Observaciones
Solicitud de Capacitación	06 de agosto de 2025 (Envío de nombres)	Se solicitó capacitación en: Ley 1010 de 2006, manejo de conflictos, comunicación asertiva, liderazgo y trabajo en equipo.
Programación de Capacitación	02 de septiembre de 2025 (Mencionado en Acta 006) y 10 de septiembre de 2025 (Respuesta SP)	La Subdirección de Personal propuso fechas de capacitación en Acoso Laboral para los días 06 y 20 de octubre de 2025.
Capacitaciones en ejecución	27 septiembre al 31de octubre	Se está desarrollando la capacitación virtual “Gestión del Comité de Convivencia y Acoso Laboral”, impartida por el Politécnico de Colombia

*Fuente: Elaborado por la Oficina de Control Interno con base en información del Comité de Convivencia Laboral.*

De acuerdo con la información revisada, el Comité gestionó formalmente la capacitación mediante comunicación del 6 de agosto de 2025, en la que remitió los nombres de los participantes y los temas propuestos. Posteriormente, según el Acta No. 006 del 2 de septiembre de 2025 y la respuesta de la Subdirección de Personal del 10 de septiembre de 2025, se establecieron las fechas tentativas y se programaron las jornadas formativas, cumpliendo con los lineamientos institucionales para el fortalecimiento de competencias del Comité.

Como resultado de esta gestión, y durante el desarrollo del presente informe se está llevando a cabo la capacitación virtual “Gestión del Comité de Convivencia y Acoso Laboral”, impartida por el Politécnico de Colombia, entre el 27 de septiembre y el 31 de octubre de 2025, lo que evidencia compromiso con el fortalecimiento técnico y preventivo de los integrantes del CCL.

En conclusión, el Comité de Convivencia Laboral ha demostrado avances significativos en la gestión de su capacitación para la vigencia 2025, evidenciando planeación, articulación interinstitucional y ejecución efectiva de actividades formativas. Estas acciones contribuyen al fortalecimiento de sus capacidades técnicas, a la prevención de conflictos y al cumplimiento de su función misional de promover un entorno laboral basado en el respeto, la comunicación y la convivencia

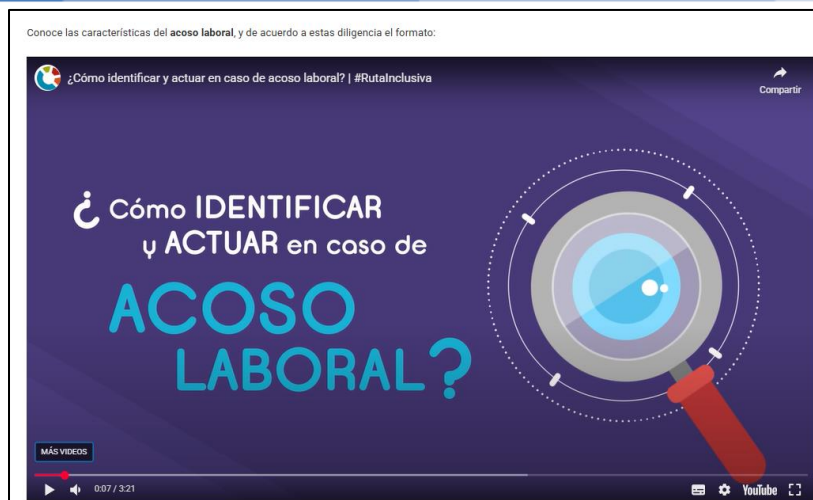
### Otras actuaciones el Comité:

Se evidencia que el Comité de Convivencia Laboral cuenta con un espacio oficial en la página web de la Universidad Pedagógica Nacional, donde se publica el marco normativo interno aplicable, así como los formatos formalizados para adelantar los diferentes tipos de gestión que realiza. Además, se incluyen videos ilustrativos y material pedagógico orientado a la comunidad universitaria, en los cuales se explica, entre otros temas, cómo identificar, prevenir y actuar frente a posibles situaciones de acoso laboral.



*Fuente: página web UPN*





*Fuente: página web UPN*

Lo anterior, si bien refleja una gestión proactiva y comprometida por parte del Comité, hace indispensable la formalización de un procedimiento interno que documente de manera clara cómo se desarrolla esta gestión, incluyendo las etapas, responsables, tiempos y mecanismos de seguimiento. Este documento deberá alinearse con los lineamientos y plazos establecidos en la Circular Conjunta 100-004 de 2024, con el fin de garantizar la uniformidad, trazabilidad y oportunidad en la atención de los casos, así como el cumplimiento estricto de la normativa vigente.

## 7. CONCLUSIONES

El Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Pedagógica Nacional evidenció durante la vigencia 2025 un nivel de gestión activo y comprometido, reflejado en la atención y seguimiento de los casos registrados, la planeación de jornadas formativas y la articulación con instancias como la Subdirección de Personal.

El análisis realizado demuestra que el Comité mantiene continuidad operativa, atiende los casos conforme a la Resolución 0334 de 2020 y ha fortalecido progresivamente la documentación de sus actuaciones. El registro de 29 casos gestionados evidencia la aplicación de mecanismos de mediación, orientación y conciliación, garantizando la atención a los reportes en diferentes etapas procesales.

Asimismo, se observan avances significativos en la gestión de capacitación, lo que evidencia interés institucional en fortalecer las competencias técnicas y preventivas del Comité, alineándose con los principios de la Ley 1010 de 2006 y la Circular Conjunta 100-004 de 2024.

No obstante, el seguimiento permitió identificar algunas recomendaciones relacionadas con la formalización de procedimientos internos, el cumplimiento estricto de la periodicidad trimestral de las reuniones y la consolidación de un sistema sistemático de seguimiento y reporte de los casos. También se identificó la necesidad de formalizar la elección del Presidente del Comité, para fortalecer su liderazgo operativo.

## 8. RECOMENDACIONES

1. Fortalecer la eficiencia, trazabilidad y seguimiento de los casos mediante la implementación de un sistema estandarizado que permita registrar, monitorear y cerrar cada etapa del procedimiento (recepción, conciliación, cierre y seguimiento posterior), garantizando el cumplimiento de los tiempos definidos por la Circular Conjunta 100-004 de 2024.
2. Ajustar el cronograma de reuniones ordinarias para asegurar la periodicidad trimestral establecida en la Resolución 0334 de 2020, considerando la posibilidad de reuniones bimensuales cuando la carga de casos lo amerite, con el fin de mejorar la oportunidad en la toma de decisiones.

3. Actualizar la Resolución 0334 de 2020, armonizando su contenido con las nuevas directrices de la Procuraduría General de la Nación y del Ministerio del Trabajo, incluyendo enfoques diferenciales, de prevención y de mejora continua.
4. Elaborar informes trimestrales de gestión del Comité que integren estadísticas, análisis de tendencias, tiempos de atención, resultados de conciliaciones y recomendaciones preventivas, los cuales deberán ser presentados ante la Alta Dirección y divulgados internamente como instrumento de transparencia y mejora.
5. Formalizar la elección del Presidente del Comité de Convivencia Laboral mediante el procedimiento de votación señalado en el Artículo 7° de la Resolución 0334 de 2020, dejando soporte documental en el acta respectiva, con el fin de garantizar el adecuado liderazgo y coordinación del Comité.
6. Diseñar y formalizar un procedimiento interno que documente las etapas, responsables, tiempos y mecanismos de seguimiento de las gestiones del Comité, articulado con los lineamientos de la Circular 100-004 de 2024, asegurando uniformidad y cumplimiento normativo.
7. Presentar periódicamente a la Alta Dirección y al Comité Directivo un informe consolidado de los avances, logros y retos en materia de convivencia laboral, con el propósito de orientar acciones preventivas y fortalecer la cultura de bienestar y respeto en el entorno institucional.
8. Incentivar la participación del personal docente en la conformación del Comité de Convivencia Laboral, promoviendo la representatividad de los distintos estamentos institucionales y fortaleciendo la mirada pedagógica y académica en la gestión de la convivencia.



**YESID HERNANDO MARÍN CORBA**

**Jefe Oficina de Control Interno**

Elaboró: OCI-240 Alexander Villalobos Moreno  
OCI-240 Diana Sánchez Sánchez