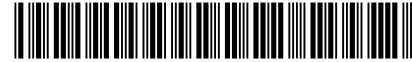


Al contestar cite este número:
Radicado DADEP No. 20261100030173



Bogotá D.C., 2026-07-27
OCI 110

MEMORANDO

PARA: **DORA LUCÍA BASTIDAS UBATÉ**
Directora del Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público.

DE: **ALLAN MAURICE ALFISZ LÓPEZ**
Jefe Oficina de Control Interno

ASUNTO: Informe de seguimiento al cumplimiento de normas constitucionales, legales y reglamentarias para la prevención, atención y sanción del acoso laboral - circular 100-004-2024 DAFP- MinTrabajo y circular 3 de 2024 Procuraduría General de la Nación- Vigencia 2026

Estimada Doctora Lucia

La Oficina de Control Interno en ejercicio de sus funciones y en especial las conferidas en el literal b), c), d), e) y g) del artículo 12 de la Ley 87 de 1993, los roles asignados en el Decreto 648 de 2017 y en cumplimiento del Plan Anual de Auditoría 2026, se permite remitir los resultados obtenidos del informe de seguimiento al cumplimiento de normas constitucionales, legales y reglamentarias para la prevención, atención y sanción del acoso laboral - circular 100-004-2024 DAFP- MinTrabajo y circular 3 de 2024 Procuraduría General de la Nación-Vigencia 2026.

Atentamente,



ALLAN MAURICE ALFISZ LÓPEZ
Jefe Oficina de Control Interno

Anexos: veintisiete (27) folios
Copia: Luisa Fernanda Terraza González – Subdirectora de Gestión Corporativa
Geovanni Cárdenas Mogollón, presidente Comité de Convivencia Laboral
Dayana Valentina Martínez, secretaria Técnica Comité de Convivencia Laboral
Proyectó: Luz Andrea Cárdenas Benítez Profesional OCI *Luz Andrea Cárdenas Benítez*
Revisó y aprobó: Allan Maurice Alfisz López
Fecha: 27/07/2026
Código: 1102703

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA DEFENSORÍA DEL ESPACIO PÚBLICO -
DADEP
OFICINA DE CONTROL INTERNO

INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE NORMAS
CONSTITUCIONALES, LEGALES Y REGLAMENTARIAS PARA LA PREVENCIÓN,
ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL - CIRCULAR 100-004-2024 DAFP-
MINTRABAJO Y CIRCULAR 3 DE 2024 PROCURADURIA GENERAL DE LA NACIÓN

1

Bogotá D.C., julio de 2026

Jefe de la Oficina de Control Interno **ALLAN MAURICE ALFISZ LÓPEZ**

Equipo Auditor

LUZ AN DREA CÁRDENAS BENÍTEZ
Administradora Pública-Contratista

2

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
1. OBJETIVO GENERAL.....	5
2. CRITERIOS DE EVALUACIÓN	5
3. ALCANCE DEL SEGUIMIENTO.....	6
4. METODOLOGÍA.....	6
5. INFORME DETALLADO DEL SEGUIMIENTO	7
6. ANÁLISIS DE POTENCIALES RIESGOS.....	22
7. SEGUIMIENTO A LAS RECOMENDACIONES DEL INFORME ANTERIOR	23
8. CONCLUSIONES	26
9. RECOMENDACIONES.....	27

INTRODUCCIÓN

La Oficina de Control Interno del Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público- DADEP, en cumplimiento de su rol de "*Evaluación y Seguimiento*"¹ debe desarrollar sus actividades de evaluación de manera planeada, documentada, organizada, y sistemática, con respecto a las metas estratégicas, resultados, políticas, planes, programas, proyectos, procesos, indicadores y riesgos, que la entidad ha definido para el cumplimiento de su misión, en el marco del sistema de control interno.

El propósito de este rol es llevar a cabo la evaluación objetiva e independiente y emitir un concepto acerca del funcionamiento del sistema de control interno, de la gestión desarrollada y de los resultados alcanzados por la entidad, que permita generar recomendaciones y sugerencias que contribuyan al fortalecimiento de la gestión y desempeño de la entidad

En virtud de lo anterior y en cumplimiento al Plan Anual de Auditoría para la vigencia 2026 probado en el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, esta oficina realizó el seguimiento al cumplimiento de normas constitucionales, legales y reglamentarias para la prevención, atención y sanción del acoso laboral -Circular 100-004-2024 DAFP-Ministerio del Trabajo y la Circular 3 de 2024 Procuraduría General de la Nación.

¹ Decreto 648 de 2017 "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública", artículo 17.

1. OBJETIVO GENERAL

Realizar el seguimiento de las normas constitucionales, legales y reglamentarias para la prevención, atención y sanción del acoso laboral en el Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público.

2. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Las normas, procedimientos y requisitos usados como referencia en la presente evaluación, así como el mapa de riesgos institucional, refieren:

- ✓ 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"*
- ✓ Decreto 231 de 2006 *"Por medio del cual se corrige un yerro de la Ley 1010 de enero 23 de 200 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"*
- ✓ Decreto 1072 de 2015 *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario de Sector Trabajo"*.
- ✓ Circular No. 003-2024 del 18 de julio 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 *"Lineamiento para la aplicación de la circular No. 003 del 18 de julio de 2024 sobre las directrices establecidas por la Procuraduría General de la Nación para garantizar el cumplimiento de las normas constitucionales, legales y reglamentarias para la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas"*.
- ✓ Resolución 164 del 19 de mayo de 2025 *"Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral del Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público para la vigencia 2025-2027."*
- ✓ Resolución 3461 de 2025 *"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."*

3. ALCANCE DEL SEGUIMIENTO

El presente seguimiento comprende la verificación del estado de cumplimiento de la Circular Conjunta No. 100-004-2024, emitida por el Ministerio de Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública. Incluye la revisión de la implementación de las acciones programadas y la documentación asociada, con el fin de constatar su coherencia con los lineamientos normativos y su efectividad en la gestión preventiva de la entidad durante la vigencia 2026.

4.METODOLOGÍA

Mediante radicado DADEP No. 20261100028133 del 2 de julio de 2026, se solicitó a la Secretaría Técnica del Comité de Convivencia Laboral el diligenciamiento de dos (2) matrices, con el fin de registrar las actividades desarrolladas y anexar las respectivas evidencias en la carpeta compartida, conforme a las denominaciones establecidas.

- 1_Lineamientos para el proceso preventivo 2026
- 2_ Plan de Acción para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral 2026

Como limitación al desarrollo del presente seguimiento, se deja constancia de que la información requerida para verificar el cumplimiento de las normas constitucionales, legales y reglamentarias en materia de prevención, atención y sanción del acoso laboral, en el marco de la Circular Conjunta No. 100-004 de 2024 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y el Ministerio del Trabajo, así como de la Circular No. 3 de 2024 de la Procuraduría General de la Nación, fue suministrada de manera extemporánea por la Secretaría Técnica del Comité de Convivencia Laboral. Esta situación constituyó una limitación al alcance del trabajo de seguimiento, al reducir el tiempo disponible para la recopilación, validación, análisis y verificación de la información, así como para la aplicación de los procedimientos de auditoría previstos, afectando la oportunidad en la ejecución de las actividades programadas.

6

Por otra parte, se solicitó mediante el radicado DADEP No.20261100028143 del 02 de julio de 2026 a la Subdirección de Gestión Corporativa como primera línea de control a la gestión institucional, como se han venido aplicando las siguientes acciones:

1. ¿Cuenta la entidad con un procedimiento formal, conocido y aplicado por todas las personas servidoras públicas, para la prevención, atención y sanción del acoso laboral?
2. ¿Se han desarrollado jornadas de capacitación, en articulación con la ESAP, dirigidas al nivel directivo y al personal de la entidad sobre prevención, atención y sanción del acoso laboral?
3. ¿El Comité de Convivencia Laboral está conformado y cumple con las funciones establecidas en la Ley 1010 de 2006 y sus reglamentaciones?

4. ¿La entidad realiza campañas de comunicación interna orientadas a prevenir, visibilizar y atender situaciones de acoso laboral dentro del ambiente institucional?
5. ¿Se han implementado acciones pedagógicas o procesos de formación que promuevan una cultura laboral basada en el respeto, la inclusión y la no discriminación?
6. ¿La entidad analiza los resultados del FURAG relacionados con la Ley 1010 de 2006 y los comités de convivencia laboral, y utiliza esa información para elaborar diagnósticos y planes de mejora?
7. ¿El Plan Estratégico de Talento Humano de la presente vigencia incluye procedimientos, escenarios y actores específicos para la atención, prevención, corrección y sanción de conductas de acoso laboral, garantizando además la incorporación de la perspectiva de género y la protección de los derechos de las mujeres en su diversidad?
8. ¿Se difundieron efectivamente los lineamientos y directrices institucionales al equipo directivo para asegurar su correcta ejecución y cumplimiento?
9. ¿Se revisó y ajustó el plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo para fortalecer el análisis de riesgo de factores psicosociales y facilitar el seguimiento interno relacionado con los temas de la presente Circular?

7

La anterior información fue entregada a esta Oficina y los soportes se encuentran publicados en la carpeta pública [\\172.26.1.6\pub\130 OFICINA DE CONTROL INTERNO\Respuesta seguimiento radicado 20261100028143](#)

Finalmente, la recopilación y verificación de la información se realizó conforme a las normas aplicables y a los lineamientos establecidos para el ejercicio de auditoría interna, considerando los procedimientos, requisitos y documentos aportados por el proceso auditado, así como la inspección, el análisis documental, la consulta del Visor MIPG y la revisión de toda la información disponible en la página web de la Entidad y en los sistemas de información asociados, con el fin de sustentar los resultados y conclusiones del presente informe.

5. INFORME DETALLADO DEL SEGUIMIENTO

Realizada la verificación de las respuestas remitidas por el Comité de Convivencia Laboral, la información suministrada por la Subdirección de Gestión Corporativa y las evidencias documentales aportadas durante el desarrollo de la auditoría, la Oficina de Control Interno observó lo siguiente:

Mediante la Resolución No. 164 del 19 de mayo de 2025 se conformó el Comité de Convivencia Laboral del Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio

Público para el período 2025-2027, integrado por los siguientes representantes de los servidores públicos:

Tabla 1. Conformación Comité de Convivencia Laboral 2025-2027

Representante principal	Representante suplente
Profesional Universitario (E) Código 219, Grado 18, Subdirección de Gestión Inmobiliaria y del Espacio Público.	Técnico Operativo Código 314 Grado 08, Subdirección de Gestión Corporativa
Profesional Universitario Código 219, Grado 18, Subdirección de Gestión Corporativa	Profesional Universitario Código 219, Grado 18 Subdirección de Registro Inmobiliario

Fuente: Resolución 164 del 19 de mayo de 2024

De igual manera, la directora de la entidad, en ejercicio de sus competencias, designó a los representantes de la administración ante el Comité de Convivencia Laboral. Como miembros principales fueron designados el jefe de la Oficina Jurídica, Código 006, Grado 07, y la Subdirectora de Gestión Corporativa, Código 076, Grado 08. Como representantes suplentes fueron designados la Asesora, Código 105, Grado 05, del Despacho, y el Asesor, Código 105, Grado 05, adscrito a la Subdirección de Gestión Corporativa.

En consecuencia, la Oficina de Control Interno evidenció que la conformación del Comité de Convivencia Laboral para el período 2025-2027 se ajustó a lo establecido en el artículo 3 de la Resolución No. 164 del 19 de mayo de 2025, el cual dispone su integración por dos (2) representantes de los servidores públicos, elegidos mediante el proceso correspondiente, y por dos (2) representantes de la administración, designados por la directora de la entidad.

8

No obstante, es importante señalar que, la conformación de este Comité ha presentado modificaciones como consecuencia de la movilidad del personal de carrera administrativa hacia otras entidades públicas, situación que ha generado cambios en la representación de sus integrantes.

En este sentido, según consta en el acta del 13 de mayo de 2026, el profesional universitario, código 219, grado 18, adscrito a la Subdirección de Gestión Corporativa, quien se desempeñaba como representante principal de los funcionarios y ejercía el cargo de presidente del Comité, se retiró de la entidad. Como consecuencia de este hecho, fue necesario ajustar la integración del Comité, de conformidad con la normativa aplicable, garantizando la continuidad de su funcionamiento mediante la reorganización de sus miembros. En consecuencia, la representación quedó a cargo de un (1) representante principal de la administración, jefe código 006, Grado 07.

En desarrollo de las responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral, este deberá cumplir las funciones señaladas en la normatividad, las cuales se ejercerán en los términos establecidos para tal fin, garantizando el derecho al debido proceso y los principios de celeridad, eficacia, imparcialidad y confidencialidad, así:

Tabla 2. Lineamientos para el proceso preventivo

Funciones	Tiempos	Observación OCI
Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.	5 días calendario.	El Comité de Convivencia Laboral recibe, radica y tramita las quejas por presunto acoso laboral, de conformidad con lo establecido en la Resolución 3461 de 2025 y en el Protocolo de Prevención y Atención del Acoso Laboral-DADEP. Las quejas recibidas se organizan y conservan en un expediente físico, siguiendo un orden cronológico que garantiza su adecuada gestión y trazabilidad. Asimismo, se garantiza la confidencialidad de las quejas, las pruebas aportadas y toda la información relacionada con cada caso. Para tal fin, todos los integrantes del Comité de Convivencia Laboral suscriben un acuerdo de confidencialidad, el cual constituye el respectivo soporte documental. Durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2026, se radicó una (1) queja por presunto acoso laboral, recibida mediante correo electrónico dirigido al Comité de Convivencia Laboral y a su Secretaría Técnica el día 12 de mayo de 2026.
Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública. En los casos en que la conducta contenga una connotación sexual inmediatamente deberá iniciarse el proceso disciplinario ante Ministerio Público según las competencias establecidas compulsar las copias ante la Fiscalía General de la Nación, para lo de su competencia, toda vez que no es posible adelantar el trámite previo puesto que se trata de una conducta no conciliable.	5 días calendario. El comité podrá ampliar el término por 10 días calendario más, previa justificación. En todo caso el término máximo no podrá superar los 15 días calendario	El día 13 de mayo de 2026, el Comité de Convivencia Laboral se reunió para analizar el caso, garantizando en todo momento la confidencialidad y la reserva de la información. Durante la sesión, se evaluó si los hechos denunciados presentaban una posible connotación sexual que ameritara su remisión al Ministerio Público o a la Fiscalía General de la Nación. Asimismo, se analizó las denuncias presentadas por el quejoso y se dejaron registradas las actuaciones realizadas y las decisiones adoptadas. Todo lo anterior quedó consignado en el Acta de Reunión 127-FORDE-43. Adicionalmente, la sesión fue grabada como soporte del desarrollo de la reunión.
Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja. Siempre que se tenga el consentimiento de las partes, evitando acciones revictimizantes, lo que debe quedar en constancia que no se quiere surtir el trámite conciliatorio en presencia de la parte que presuntamente ha cometido el acoso laboral	5 días calendario	Para el día 19 de mayo de 2026 se programó la reunión, la cual fue convocada y notificada oportunamente a las partes involucradas mediante el calendario de Office. En esa fecha se llevaron a cabo dos (2) reuniones, así: Primera reunión: Se realizó entre el quejoso y el Comité de Convivencia Laboral. Durante la sesión se suscribió el formato de " <i>Consentimiento para entrevista en casos de acoso laboral</i> ", mediante el cual el quejoso autorizó la grabación de su testimonio. La reunión quedó debidamente documentada mediante acta, en la que se registraron los hechos expuestos y los compromisos solicitados. Segunda reunión: Se llevó a cabo entre la persona presuntamente generadora del acoso laboral y el Comité de Convivencia Laboral. En esta oportunidad, la persona manifestó que no autorizaba la grabación de la entrevista, decisión que quedó consignada en el acta correspondiente. No obstante, se recibió su testimonio y se dejaron establecidos los compromisos acordados.

Funciones	Tiempos	Observación OCI
		Una vez realizadas las dos (2) reuniones individuales y confidenciales, el Comité programó una tercera reunión con el propósito de reunir a las partes involucradas y establecer compromisos conjuntos orientados a la solución de la situación. Sin embargo, la persona presuntamente generadora del acoso laboral informó que no le era posible asistir en la fecha propuesta e indicó que posteriormente comunicaría cuándo podría llevarse a cabo dicha reunión. Frente a esta situación, el Comité manifestó que la realización de esta tercera reunión no debía exceder el término de diez (10) días calendario.
Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias. Siempre que se tenga el consentimiento de las partes, evitando acciones revictimizantes, lo que debe quedar en constancia que no se quiere surtir el trámite conciliatorio en presencia de la parte que presuntamente ha cometido el acoso laboral.	5 días calendario. El comité podrá ampliar el término por 10 días calendario más, previa justificación. En todo caso el término máximo no podrá superar los 15 días calendario.	Finalmente, la reunión conjunta entre las partes fue programada y realizada el día 27 de mayo de 2026, en cumplimiento de la etapa de diálogo prevista dentro del procedimiento interno de atención de presuntas situaciones de acoso laboral adelantado por el Comité de Convivencia Laboral. Al inicio de la sesión, la persona presuntamente generadora del acoso laboral manifestó que no autorizaba la grabación de la reunión, decisión que fue respetada por el Comité y consignada expresamente en el acta correspondiente, en observancia de los principios de voluntariedad, confidencialidad y debido proceso que rigen las actuaciones del Comité. La reunión se desarrolló en un ambiente de respeto, imparcialidad y confidencialidad, propiciando un espacio de diálogo entre las partes con el fin de facilitar la construcción de alternativas de solución al conflicto laboral, de conformidad con las funciones asignadas al Comité de Convivencia Laboral por la normativa vigente. Como resultado de la sesión, las partes alcanzaron acuerdos y asumieron compromisos orientados al mejoramiento de las relaciones laborales y a la prevención de la reiteración de las conductas objeto de la queja. Dichos compromisos fueron consignados de manera expresa en el acta de la reunión, la cual fue suscrita por los asistentes, constituyéndose en el soporte documental del procedimiento adelantado y en el instrumento para el posterior seguimiento por parte del Comité, conforme a sus competencias legales.
Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad	5 días calendario. El comité podrá ampliar el término por 10 días calendario más, previa justificación. En todo caso el término máximo no podrá superar los 15 días calendario	Como resultado de la sesión del 19 de mayo de 2026, las partes formularon de manera concertada un plan de mejora orientado a construir, fortalecer y promover la convivencia laboral, mediante la definición de compromisos y acciones encaminadas a prevenir la reiteración de las situaciones objeto de la queja y favorecer un ambiente de trabajo respetuoso y colaborativo. Dicho plan fue consignado en el acta de la reunión, suscrita por los asistentes, constituyéndose en el soporte documental del procedimiento adelantado y en el instrumento para el seguimiento por parte del Comité, en el marco de sus competencias legales, garantizando en todo momento el principio de confidencialidad.
Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las	Mensual	El Comité de Convivencia Laboral, durante lo corrido de la vigencia 2026, ha realizado reuniones

Funciones	Tiempos	Observación OCI
partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.		ordinarias de carácter mensual en las siguientes fechas: • 29 de enero de 2026 • 25 de febrero de 2026 • 19 de marzo de 2026 • 15 de abril de 2026 • 13 de mayo de 2026 • 19 de junio de 2026 • 24 de julio de 2026 Adicionalmente, se llevaron a cabo sesiones extraordinarias relacionadas con la atención y seguimiento de una presunta queja de acoso laboral, en las siguientes fechas: • 05 de enero de 2026 (cierre de la queja radicada el 22 de diciembre de 2025). • 13 de mayo de 2026. • 19 de mayo de 2026. • 27 de mayo de 2026. En relación con el seguimiento mensual de los compromisos establecidos en la reunión del 27 de mayo de 2026, el Comité de Convivencia Laboral se reunió con el propósito de analizar la metodología más adecuada para realizar dicho seguimiento. Considerando la importancia de evitar posibles escenarios de revictimización hacia la persona que presentó la queja, se determinó implementar medidas adicionales, entre ellas la aplicación de una encuesta mediante la herramienta Google Forms, dirigida a las partes involucradas, con el fin de que cada una, de manera individual, pueda manifestar su percepción frente al avance y cumplimiento de los compromisos pactados. La implementación de esta medida y las decisiones adoptadas quedaron registradas en el acta correspondiente a la sesión realizada, para ser remitida en el mes de julio.
En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial	La remisión deberá realizarse dentro de los 15 días calendario, una vez se verifique el incumplimiento	Conforme a lo informado por la Secretaría Técnica del Comité de Convivencia Laboral, durante el periodo evaluado no se han presentado remisiones de casos ante la Procuraduría General de la Nación o la Personería.
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.	Máximo 15 días calendario	El Comité de Convivencia Laboral elaboró y presentó a la Alta Dirección el informe anual correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2026, en cumplimiento de las actividades establecidas dentro de su plan de trabajo, durante el mes de enero de 2026. Adicionalmente, se encuentra programada para el segundo semestre de 2026 la presentación ante la Alta Dirección de las recomendaciones, acciones de mejora y medidas correctivas derivadas del análisis de las situaciones relacionadas con la prevención del acoso laboral, con el propósito de fortalecer los mecanismos de promoción de la convivencia laboral

Funciones	Tiempos	Observación OCI
		y dar cumplimiento a los lineamientos normativos aplicables.
Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las áreas de talento humano de las entidades públicas.	Mensual	Conforme a lo informado por la Secretaría Técnica del Comité de Convivencia Laboral, durante el periodo evaluado no se han presentado seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las áreas de talento humano de las entidades públicas.
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.	Trimestral	Se verifica la existencia del informe trimestral correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2026 y el 31 de marzo de 2026, en el cual se documentan las actividades desarrolladas por el comité, incluyendo las reuniones realizadas, el registro y seguimiento de casos, así como las capacitaciones ejecutadas durante el periodo evaluado. Durante la revisión se evidencia que no se presentan estadísticas relacionadas con quejas, toda vez que en el primer trimestre de 2026 no se registraron casos reportados. En consecuencia, no se cuenta con datos estadísticos asociados a este componente para el periodo objeto de evaluación.

Fuente: Información remitida por la secretaria Técnica del Comité de Convivencia laboral, la matriz es elaboración propia de la OCI con base en la circular conjunta No. 100-004-2024

De acuerdo con la información registrada en la anterior tabla, se evidenció que los lineamientos establecidos para el desarrollo del proceso preventivo se vienen aplicando de conformidad con las funciones asignadas y los tiempos definidos en la normatividad vigente aplicable. Asimismo, se verificó la ejecución de las actividades relacionadas con la gestión preventiva, atención y seguimiento de los casos de su competencia, observando cumplimiento de los criterios establecidos y la aplicación de los procedimientos internos definidos para tal fin.

12

Ahora bien, de conformidad con lo establecido en la Circular Conjunta No. 100-004 de 2024, expedida por el Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, las entidades públicas deben formular e implementar un plan de acción anual orientado a la promoción de la salud mental, el bienestar, la calidad de vida laboral y la consolidación de entornos de trabajo libres de violencias y acoso laboral. Dicho instrumento debe incorporar medidas de carácter preventivo y correctivo, dirigidas a la gestión de los factores que puedan afectar la convivencia y el bienestar de los servidores públicos.

En desarrollo de la presente actuación, se solicitó a la Secretaría Técnica el referido plan de acción. En respuesta, dicha dependencia remitió el Plan de Trabajo 2026 del Comité de Convivencia Laboral, documento que contempla las actividades programadas, el cronograma de ejecución y los responsables de su implementación.

Imagen 1. Plan de Trabajo año 2026-Comité de Convivencia Laboral

PLAN DE TRABAJO AÑO 2026 COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL				
ACTIVIDAD	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN	No. Máximo de Participantes	RESPONSABLE
Realizar reuniones mensuales	01-01-2026	31-12-2026	Integrantes del Comité de convivencia laboral que conformen el Quórum.	Comité de Convivencia Laboral
Asistir a las reuniones de seguimiento que realiza el SG-SST desde la Subdirección de Gestión Corporativa.	01-01-2026	31-12-2026	Integrantes del comité de convivencia laboral que conformen el Quórum.	Comité de Convivencia Laboral
Participar en capacitaciones virtuales o presenciales programadas por el proceso de Talento Humano en temas relacionados con el CCL.	01-01-2026	31-12-2026	60% de los integrantes del comité de convivencia laboral o de acuerdo a invitación	Talento Humano y Comité de Convivencia Laboral
Gestionar campañas u otras con apoyo de la oficina de comunicaciones para prevenir el acoso laboral, fortalecer el clima laboral, prevención, atención y eliminación del acoso sexual y dar a conocer el comité de convivencia laboral.	01-01-2026	31-12-2026	60% de los integrantes del comité de convivencia laboral	Comité de Convivencia Laboral
Elaborar los informes de gestión del comité de convivencia laboral	01-01-2026	31-12-2026	Secretario del comité de convivencia laboral	Comité de Convivencia Laboral
Apoyar las actividades que sean solicitadas desde el SG-SST	01-01-2026	31-12-2026	60% de los colaboradores o de acuerdo a invitación	Talento Humano y Comité de Convivencia Laboral
Actualizar y oficializar el reglamento interno del comité de convivencia laboral	01-01-2026	31-12-2026	Integrantes del comité de convivencia laboral que conformen el Quórum.	Comité de Convivencia Laboral
PRESIDENTE COMITÉ DE CONVIVENCIA		SECRETARIA COMITÉ DE CONVIVENCIA		

Fuente: Información remitida por el Comité de Convivencia Laboral DADEP

Adicionalmente se realizó una revisión sobre las acciones preventivas y correctivas que la entidad debe llevar a cabo, el Comité de Convivencia Laboral indicó que:

13

Tabla 3. Desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral

#	Aspecto a verificar	Cumple (Sí/No/En Proceso)	Evidencia / Observaciones
A. Medidas preventivas			
1	¿La entidad formuló un procedimiento claro para prevenir y atender el acoso laboral, incluyendo el compromiso del empleador y de todos los servidores públicos de promover la convivencia laboral?	Sí	Protocolo de Prevención de Acoso Laboral-DADEP
2	¿El procedimiento se encuentra documentado (manual, resolución, protocolo o circular interna) y es de conocimiento general en la entidad?	Sí	Protocolo de Prevención de Acoso Laboral-DADEP
3	¿La entidad elaboró o actualizó su Código o Manual de Convivencia donde se identifiquen los comportamientos aceptables y las normas de respeto y trato digno?	Sí	Código de integridad
4	¿Se han realizado actividades de sensibilización dirigidas a los niveles directivos y servidores públicos sobre acoso laboral, sus consecuencias y la importancia de rechazar estas prácticas?	Sí	Capacitación ley 2365 del 2024 realizada en abril
5	¿Las campañas o actividades de sensibilización promueven la dignidad, integridad y derechos de las personas en el trabajo?	Sí	Actividad ¡Nos ponemos en Modo Mundial 2026! Nuestro boletín Nuestro Espacio (Enero – julio 2026)
6	¿Se ejecutan capacitaciones en resolución de conflictos, habilidades sociales y emocionales, negociación y concertación, dirigidas a directivos,	Sí	Capacitación: ¡Negociación de conflictos CCL! -2026

#	Aspecto a verificar	Cumple (Si/No/En Proceso)	Evidencia / Observaciones
	mandos medios y miembros del Comité de Convivencia Laboral?		
7	¿El Comité de Convivencia Laboral realiza seguimiento periódico a posibles situaciones de acoso laboral, garantizando la confidencialidad de la información?	Si	Actas de reunión Acuerdos de confidencialidad
8	¿Se desarrollan actividades para fomentar el apoyo social, trabajo en equipo y comunicación armónica, promoviendo relaciones positivas entre los distintos niveles jerárquicos?	Si	Nuestro boletín Nuestro Espacio (Enero – julio 2026)
9	¿La entidad realiza acciones investigativas o análisis de riesgo cuando se identifican casos de acoso laboral que podrían estar afectando a más servidores?	Si	Protocolo de Prevención de Acoso Laboral-DADEP
10	¿Existen mecanismos para analizar contextos de riesgo o grupos vulnerables dentro de la entidad en materia de convivencia laboral?	Si	Encuesta de salud e identificación de riesgos de violencia de género
B. Medidas correctivas			
11	¿Se implementan acciones de intervención y control específicas frente a los factores de riesgo asociados al acoso laboral?	Si	Acta de reunión con acuerdo y Seguimiento
12	¿La entidad promueve la participación de los servidores públicos en la definición de estrategias de intervención frente al acoso laboral?	Si	Política de prevención acoso laboral y sexual
13	¿Se facilitan traslados internos cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia Laboral lo recomiendan, como medida de protección o corrección?	No	No se han presentado casos.
14	¿Existe un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para corregir las conductas de acoso laboral?	Si	Acuerdos en etapa conciliatoria – actas de reunión
15	¿Se han establecido alianzas con entidades u organismos que brinden primeros auxilios psicológicos a servidores que presenten quejas o sean víctimas de acoso laboral?	Si	No estás solo(a): conoce las líneas de apoyo que Bogotá tiene para ti
16	¿Se hace seguimiento a las acciones correctivas implementadas y a los resultados obtenidos (por ejemplo, reincidencias o mejoras del clima laboral)?	Si	Seguimiento a los acuerdos de la etapa conciliatoria
C. Monitoreo del Plan de Acción			
17	¿La entidad cuenta con un plan de acción anual formalmente aprobado por la alta dirección que consolide estas medidas preventivas y correctivas?	Si	Plan de trabajo anual del comité de convivencia laboral y Protocolo de Prevención de Acoso Laboral-DADEP
18	¿El plan tiene metas, responsables, cronograma e indicadores de seguimiento?	Si	Plan de trabajo anual del comité de convivencia laboral
19	¿Se presentan informes de seguimiento semestral o anual sobre la implementación del plan?	Si	Informe anual remitido a la dirección y trimestral al sistema de seguridad y salud en el trabajo
20	¿Se socializan los resultados y avances con el personal y con el Comité de Convivencia Laboral?	Si	Rendición de cuentas del SG-SST - 2025

Fuente: Información remitida por la secretaria Técnica del Comité de Convivencia laboral, la matriz es elaboración propia de la OCI con base en la circular conjunta No. 100-004-2024

El Comité de Convivencia Laboral tiene un rol proactivo al interior de la entidad, orientado a la promoción de ambientes de trabajo respetuosos, seguros y libres de conductas que puedan derivar en acoso laboral. Para ello, se han establecido acciones de sensibilización dirigidas a todos los servidores, contratistas y practicantes sobre los tipos de conductas que constituyen acoso laboral, sus consecuencias disciplinarias y los canales

institucionales para su atención. Estas actividades se han apoyado en material pedagógico, campañas internas y espacios de formación periódica que fortalecen la cultura organizacional basada en el respeto y la convivencia.

Imagen 2. Nuestro Espacio -Edición abril 2026



Fuente: Información remitida por la secretaria Técnica del Comité de Convivencia laboral

Se observó que las medidas preventivas adoptadas por la entidad se encuentran alineadas con lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006 y demás disposiciones normativas aplicables en materia de prevención del acoso laboral y gestión de los riesgos psicosociales. En este sentido, la entidad ha definido un protocolo institucional que incorpora estrategias orientadas a promover ambientes de trabajo seguros, respetuosos y libres de cualquier forma de acoso laboral.

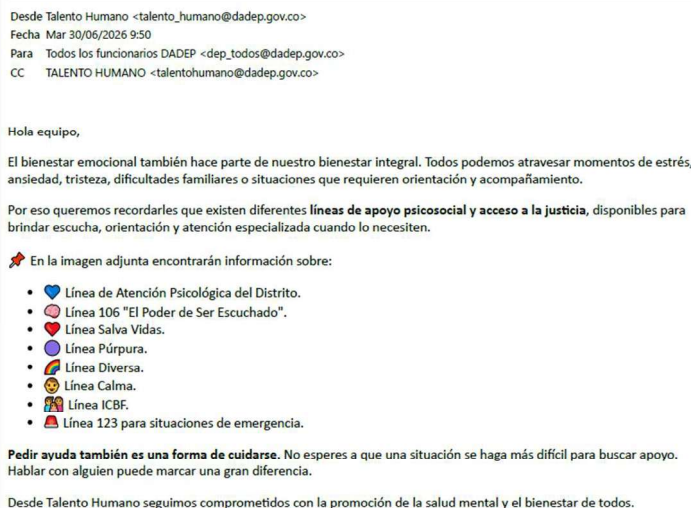
Como parte de estas medidas, la entidad reafirma su compromiso con una política de "cero tolerancia" frente al acoso laboral, promoviendo relaciones laborales fundamentadas en el respeto, la dignidad, la igualdad, la inclusión y el trato digno entre todos los servidores públicos y colaboradores.

De igual forma, se evidenció la implementación de acciones permanentes de sensibilización y capacitación dirigidas a fortalecer las competencias de los servidores en materia de prevención del acoso laboral, comunicación asertiva, manejo adecuado de conflictos y desarrollo de habilidades socioemocionales. Estas actividades se complementan con la incorporación de contenidos relacionados con los factores de riesgo psicosocial y la prevención del acoso laboral en los procesos de inducción y reinducción, así como con campañas institucionales orientadas a fortalecer la cultura del respeto, la convivencia laboral y el conocimiento de los mecanismos disponibles para la presentación de denuncias.

En cuanto a los mecanismos de atención, la entidad dispone de canales institucionales seguros y confidenciales para la recepción de quejas o reportes relacionados con presuntas conductas de acoso laboral, entre los que se incluyen la línea ética, el correo

institucional y el buzón digital. Estos mecanismos contemplan garantías de confidencialidad, reserva de la información y protección de las personas denunciantes frente a posibles represalias, favoreciendo la confianza en el proceso de atención.

Imagen 3. Líneas de Apoyo psicosocial y acceso a la justicia



Fuente: Información remitida por la secretaria Técnica del Comité de Convivencia laboral

Asimismo, se constató que la entidad realiza evaluaciones periódicas del clima laboral mediante la aplicación de encuestas destinadas a identificar factores de riesgo psicosocial y situaciones que puedan afectar la convivencia en el entorno de trabajo. Los resultados obtenidos son analizados conjuntamente con indicadores de bienestar, satisfacción laboral y ambiente organizacional, constituyéndose en insumos para la formulación e implementación de acciones de mejora.

En materia de gestión temprana de conflictos, el protocolo contempla la implementación de espacios voluntarios de diálogo y concertación encaminados a facilitar la resolución oportuna de las diferencias que puedan surgir entre los servidores. Igualmente, se establece la intervención del Comité de Convivencia Laboral bajo un enfoque preventivo, restaurativo y respetuoso de los derechos y la dignidad de las personas involucradas.

Respecto a la protección de la salud mental, se evidenció la disponibilidad de programas de orientación y apoyo psicológico para los servidores que lo requieran, complementados con estrategias institucionales orientadas al fortalecimiento del bienestar integral, tales como la realización de pausas activas, actividades de promoción de la salud mental y acciones encaminadas a favorecer el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Por otra parte, se solicitó a la Subdirección de Gestión Corporativa que informara y aportara los soportes correspondientes sobre las acciones implementadas en el marco de sus competencias para dar cumplimiento a las disposiciones relacionadas con la prevención, atención y sanción del acoso laboral. Lo anterior, considerando que dicha dependencia, como responsable de los procesos de su competencia, ejerce funciones

propias de la primera línea de defensa y, adicionalmente, desarrolla actividades transversales de asesoría, orientación y seguimiento en materia de gestión del talento humano que contribuyen al fortalecimiento de las competencias institucionales, la promoción del bienestar de las servidoras y los servidores públicos y el fortalecimiento del Sistema de Control Interno. En este contexto, se requirió que indicara la forma en que ha implementado las siguientes acciones:

Tabla 4. Lineamientos para los/las jefes de Talento Humano

Lineamiento	Acción realizada
Establecer un procedimiento claro dirigido a prevenir, atender y sancionar el acoso laboral, que incluya el compromiso por parte de la alta dirección, así como de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de promover un ambiente laboral seguro y libre de violencias y discriminaciones	La entidad cuenta con el "Protocolo de Prevención y Atención del Acoso Laboral DADEP", el cual se encuentra publicado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, en el siguiente Link: https://intranet.dadep.gov.co/mipg/gestion-deltalento-humano/127-protgt-04
Observación OCI	
Al verificar los soportes remitidos por la Subdirección de Gestión Corporativa-SGC, se evidenció el Protocolo para la prevención, atención y sanción del acoso laboral Código 127-PROTGT—4 versión 1, vigente desde el 18/12/2025.	
	
Lineamiento	Acción realizada
Adelantar jornadas de capacitación de manera articulada con la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP dirigidas al nivel directivo y todas las servidoras y los servidores públicos de la entidad relacionadas con la prevención, atención y sanción del acoso laboral.	Se realizaron jornadas de orientación sobre la Ley 2365 de 2024, donde el objetivo principal fue sensibilizar y recordar los protocolos que tiene la entidad sobre la prevención del acoso laboral y sexual, promoviendo una cultura de cero discriminaciones y cero tolerancias frente a cualquier forma de violencia. Realizado el pasado abril y mayo de 2026.
Observación OCI	
Al verificar los soportes remitidos por la entidad, se evidenció que, en el marco de las jornadas de orientación sobre la Ley 2365 de 2024, al inicio de cada sesión se presentó material en formato PowerPoint en el que se socializaron aspectos relacionados con los protocolos de prevención y atención del acoso. No obstante, dicha actividad corresponde a una sensibilización inicial y no permite evidenciar el cumplimiento integral del lineamiento establecido, el cual dispone que las capacitaciones en esta materia deben desarrollarse de manera articulada con la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP). En consecuencia, con base en la información y los soportes aportados durante el seguimiento, no se evidenció que la entidad haya realizado las capacitaciones bajo el esquema previsto en el citado lineamiento, lo que refleja un cumplimiento parcial de la disposición y evidencia la necesidad de fortalecer las acciones institucionales para asegurar su observancia.	
Lineamiento	Acción realizada
Hacer seguimiento con lo establecido en la Ley 1010 de 2006 y sus respectivas reglamentaciones, en lo relativo a la conformación del Comité de Convivencia Laboral y las funciones que deben desarrollar los integrantes de este.	Esta entidad tiene conformado el Comité de Convivencia Laboral, mediante la Resolución 164 del 19 de mayo de 2025, así mismo cuenta con los respectivos acuerdos de confidencialidad, cabe resaltar que se encuentra capacitado en deberes y responsabilidades con el fin de dar cumplimiento a la normatividad vigente.

Observación OCI	
Una vez revisada la documentación aportada, se constató que la entidad tiene debidamente conformado el Comité de Convivencia Laboral mediante la Resolución No. 164 del 19 de mayo de 2025, en cumplimiento de la normativa vigente. Asimismo, se verificó que su integración garantiza la representación paritaria entre el empleador y los servidores públicos, y que el periodo de designación de sus integrantes se encuentra dentro del término establecido en la regulación aplicable.	
Lineamiento	Acción realizada
Realizar campañas comunicacionales dirigidas a la prevención y atención de posibles casos acoso laboral en la respectiva entidad.	Desde la Subdirección de Gestión Corporativa se ha adelantado lo siguiente: - En la rendición de cuentas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, realizado el mes de febrero del presente, se dio a conocer a los colaboradores el comité de Convivencia Laboral con su respectiva funcionalidad, con el fin de que los colaboradores estén informados a donde se pueden dirigir en caso de presentarse algún caso de acoso laboral. - En el mes de marzo de 2026 se compartió desde el correo de Talento Humano material pedagógico elaborado por la Secretaría Distrital de la Mujer, relacionado con la prevención y atención del acoso sexual en el ámbito laboral. - Se socializó en el boletín Nuestro Espacio del día 6 de abril de 2026, que el Comité de Convivencia Laboral, previene los casos de acoso laboral, función y los contactos de atención del respectivo Comité. - Se socializó en el boletín Nuestro Espacio del mes de marzo del presente el "Protocolo de Prevención y Atención del Acoso Laboral DADEP. - Se realizó invitación a todo el personal a participar del espacio de sensibilización sobre "Lo que debes saber sobre acoso laboral y acoso sexual laboral dirigido por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. - En los procesos de inducción se da a conocer al comité de convivencia laboral 5.
Observación OCI	
Se evidenció que la entidad ha desarrollado y divulgado piezas comunicativas dirigidas a las servidoras, los servidores y demás colaboradores, relacionadas con el Comité de Convivencia Laboral, las rutas de atención, las líneas de apoyo psicosocial, los mecanismos de acceso a la justicia y la prevención del acoso laboral y del acoso sexual en el contexto laboral. No obstante, se identifica la oportunidad de fortalecer la estrategia de comunicación y sensibilización, toda vez que la difusión mediante correos electrónicos y piezas informativas, aunque constituye un mecanismo válido de divulgación, no garantiza por sí sola la apropiación de los contenidos ni la interiorización de los protocolos y rutas de atención por parte de la población objetivo. En este sentido, resulta recomendable complementar estas acciones con espacios presenciales o virtuales de interacción, sensibilización y diálogo, que promuevan una mayor participación de los colaboradores DADEP, faciliten la resolución de inquietudes y fortalezcan la percepción de acompañamiento institucional frente a situaciones de presunto acoso laboral o acoso sexual, contribuyendo así a consolidar una cultura organizacional basada en el respeto, la prevención y la convivencia laboral.	
Lineamiento	Acción realizada
Tomar acciones para promover la transformación cultural al interior de entidad, a partir de procesos de formación y pedagogía que permitan establecer relaciones y ambientes laborales libres de violencias y discriminaciones.	Esta entidad en el primer semestre adelanto la capacitación de " <i>Buen trato relaciones interpersonales</i> ", cuyo objetivo fue ampliar la conciencia de nuestro comportamiento asertivo, para continuar fortaleciendo el clima laboral, adicional se generó la actividad "nos ponemos en modo mundial donde se resaltaron los valores institucionales destacando el respeto.
Observación OCI	
Se han llevado a cabo diversas capacitaciones y en los procesos de inducción y reinducción, se hace especial énfasis en la importancia de evitar cualquier forma de discriminación. Además, a través de los gestores de integridad se promueve la adopción de los valores institucionales.	

Lineamiento	Acción realizada
Tener en cuenta los resultados obtenidos en el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) respecto a las preguntas relacionadas con el cumplimiento de la Ley 1010 de 2006 y los comités de convivencia laboral asociadas a las políticas de gestión estratégica del talento humano e integridad, y poder contar con un diagnóstico de la situación actual de la entidad en estos aspectos.	Una vez socializado los resultados del FURAG, al interior de la entidad se ha evidenciado que lo relacionado con la Ley 1010 de 2006, ha cumplido a satisfacción razón por la cual no se hace necesario generar planes de mejora, cabe resaltar que los resultados fueron presentados en el Comité de Gestión y Desempeño del pasado 30 de junio donde se definió su plan a seguir.
Observación OCI	
El lineamiento establece la necesidad de tener en cuenta los resultados del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) relacionados con el cumplimiento de la Ley 1010 de 2006 y los Comités de Convivencia Laboral, con el fin de contar con un diagnóstico de la situación actual de la entidad respecto de estos aspectos, en el marco de las políticas de Gestión Estratégica del Talento Humano e Integridad. La respuesta evidencia que la entidad realizó la socialización de los resultados del FURAG en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño – CIGD /Sesión Extraordinario No. 4 de 2026. del 30-06-2026 y concluyó que el cumplimiento de la Ley 1010 de 2006 es satisfactorio, motivo por el cual no considera necesario formular planes de mejora. No obstante, frente al lineamiento, la respuesta resulta parcialmente alineada, debido a que, si bien confirma la revisión y socialización de los resultados del FURAG y la toma de decisiones institucionales, no presenta un diagnóstico explícito de la situación actual de la entidad. En particular, no expone los resultados obtenidos en las preguntas específicas del FURAG relacionadas con la Ley 1010 de 2006 y los Comités de Convivencia Laboral, ni describe fortalezas, oportunidades de mejora o el estado de implementación de las políticas de Gestión Estratégica del Talento Humano e Integridad. En consecuencia, aunque la respuesta demuestra que se analizaron los resultados y que no se identificó la necesidad de establecer acciones de mejora, sería recomendable complementar la información con un diagnóstico que sintetice los principales hallazgos del FURAG, los resultados obtenidos y la justificación técnica que sustenta la conclusión de que no se requieren planes de mejora. De esta manera, se evidenciaría un mayor cumplimiento del propósito del lineamiento.	
Lineamiento	Acción realizada
En el marco de la planeación estratégica prevista para la siguiente vigencia específicamente para el Plan Estratégico de Talento Humano garantizar que se incorporen los procedimientos, escenarios y actores necesarios para la atención, prevención, corrección y sanción de conductas de acoso laboral, así como asegurar que, los procedimientos establecidos en la materia, siempre se tenga en cuenta la perspectiva de género y la especial protección de los derechos de las mujeres en sus diversidades.	La entidad cuenta con el "Protocolo de Prevención y Atención del Acoso Laboral DADEP", adicionalmente con la Resolución 334 del 12 de septiembre de 2025 "Por medio de la cual se adopta la política de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral para el Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público", ya con el "Protocolo de prevención de acoso sexual laboral", el cual se encuentra publicado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG. https://intranet.dadep.gov.co/mipg/gestion-del-talento-humano/127-protgt-03 .. Lo anterior articulado con los diferentes planes del Proceso de Gestión del Talento Humano.
Observación OCI	
En cumplimiento del lineamiento, el Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público (DADEP) cuenta con el Protocolo de Prevención y Atención del Acoso Laboral DADEP, así como con la Resolución 334 del 12 de septiembre de 2025, "Por medio de la cual se adopta la Política de Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual en el Ámbito Laboral para el Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público", y el correspondiente Protocolo de Prevención del Acoso Sexual Laboral, publicado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Estos instrumentos establecen los procedimientos, instancias y actores responsables para la prevención, atención, trámite y seguimiento de las situaciones de acoso laboral y acoso sexual laboral, incorporando un enfoque de prevención, protección y actuación institucional. De igual manera, contemplan la aplicación de la perspectiva de género y la protección de los derechos de las mujeres en sus diversidades, en concordancia con la normativa vigente. Adicionalmente, estas acciones se encuentran articuladas con los planes e instrumentos del Proceso de Gestión del Talento Humano y constituyen un referente para la formulación y ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano de la siguiente vigencia, garantizando la implementación de medidas orientadas a la prevención, atención, corrección y, cuando corresponda, la activación de los procedimientos disciplinarios y demás actuaciones previstas por la normatividad aplicable.	
Lineamiento	Acción realizada
Difundir los lineamientos y directrices institucionales a su equipo directivo, para asegurar su correcta ejecución.	De acuerdo con lo indicado en el punto anterior, los lineamientos y directrices acogen a todo el personal que labora con la entidad, así mismo se socializaron en los canales internos de difusión que tiene este Departamento.

Observación OCI	
La respuesta evidencia que los lineamientos y directrices institucionales fueron socializados a través de los canales internos de difusión y que su alcance comprende a todo el personal de la entidad. Sin embargo, frente al lineamiento establecido, no se demuestra de manera explícita que la difusión haya estado dirigida específicamente al equipo directivo ni que se hayan implementado acciones para asegurar su correcta ejecución. En consecuencia, la respuesta refleja el proceso de comunicación institucional, pero sería conveniente complementar con evidencia o información sobre las actividades de socialización realizadas con el equipo directivo y los mecanismos de seguimiento adoptados para garantizar la implementación efectiva de los lineamientos.	
Lineamiento	Acción realizada
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.	El Plan anual de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, contempla actividades en el marco del Programa de Promoción y Prevención de Riesgo Psicosocial, razón por la cual se está ejecutando el contrato No. 467 de 2026 celebrado entre DADEP y Santos Andrade Consultores S.A.S cuyo objeto es "Contratar la aplicación de la batería de factores de riesgo psicosocial e intervención de los factores de Riesgo Psicosocial adicionalmente, se realizan actividades por gestión en pro del cuidado de la salud mental, donde se resalta "Fuera del piloto automático cuyo objetivo fue" Fortalecer la salud mental y el autocuidado de los colaboradores mediante la reflexión y el reconocimiento de hábitos, pensamientos y comportamientos que se realizan de manera automática, promoviendo estrategias prácticas para desarrollar una mayor conciencia, bienestar emocional y equilibrio entre la vida personal y laboral realizado el pasado 12 de junio de 2026, adicional desde el Proceso de Gestión del Talento Humano, se socializan las rutas de atención psicológica. Todo lo anterior contribuye a la prevención de los factores de riesgo psicosocial.
Observación OCI	
En cumplimiento de la Circular Conjunta No. 100-004-2024, el Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) fue revisado y ajustado para fortalecer la gestión de los factores de riesgo psicosocial, incorporando actividades orientadas al diagnóstico, intervención, seguimiento y promoción de la salud mental de los servidores y colaboradores. Como parte de estos ajustes, se encuentra en ejecución el Contrato No. 467 de 2026, celebrado entre el DADEP y Santos Andrade Consultores S.A.S., cuyo objeto es la aplicación de la batería de factores de riesgo psicosocial y la implementación de las correspondientes acciones de intervención, lo que permitirá actualizar el análisis de riesgos y definir planes de mejoramiento con base en los resultados obtenidos. Adicionalmente, el Plan contempla actividades permanentes de promoción y prevención, entre las que se destaca la jornada "Fuera del piloto automático", realizada el 12 de junio de 2026, orientada a fortalecer la salud mental y el autocuidado mediante la reflexión sobre hábitos, pensamientos y comportamientos automáticos, promoviendo estrategias para favorecer el bienestar emocional y el equilibrio entre la vida personal y laboral. De igual forma, desde el Proceso de Gestión del Talento Humano se socializan de manera permanente las rutas de atención psicológica, con el propósito de facilitar el acceso oportuno a los mecanismos de apoyo institucional. Las acciones incorporadas en el Plan Anual de Trabajo fortalecen el análisis y la gestión de los factores de riesgo psicosocial y permiten realizar el seguimiento interno a las actividades definidas, en concordancia con los lineamientos establecidos en la Circular Conjunta No. 100-004-2024.	

Fuente: Elaboración propia con base en la circular conjunta No. 100-004-2024 e información remitida por la SGC

A partir de la información revisada, se evidencia que el Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público (DADEP) ha adelantado acciones relevantes para la implementación de los lineamientos orientados a la prevención, atención y seguimiento del acoso laboral y del acoso sexual en el ámbito laboral. No obstante, también se identifican oportunidades de fortalecimiento para asegurar un cumplimiento integral de las disposiciones establecidas.

La entidad evidencia avances importantes en la consolidación de su marco institucional para la prevención del acoso laboral, entre los que se destacan:

- Cuenta con un Comité de Convivencia Laboral debidamente conformado mediante acto administrativo, con integración paritaria y dentro de los términos previstos en la normativa vigente.
- Ha adoptado instrumentos normativos específicos para la prevención y atención del acoso laboral y del acoso sexual, incluyendo protocolos institucionales y una política específica que incorpora enfoque de género y medidas de protección para las mujeres en sus diversidades.
- Los protocolos se encuentran articulados con los procesos de Gestión del Talento Humano y constituyen un insumo para la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano.
- Se evidencia una estrategia permanente de divulgación mediante piezas comunicativas, correos electrónicos y procesos de inducción y reinducción, orientada a promover el conocimiento de las rutas de atención, los mecanismos de denuncia y los valores institucionales.
- La entidad ha fortalecido la gestión de los factores de riesgo psicosocial mediante ajustes al Plan Anual de Trabajo del SG-SST, incorporando actividades de diagnóstico, intervención y promoción de la salud mental, así como la contratación de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial y la ejecución de actividades de bienestar.
- Se observa que la entidad realiza seguimiento a los resultados del FURAG y los presenta ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño como insumo para la toma de decisiones institucionales.

Pese a los avances identificados, se evidencian algunos aspectos que requieren fortalecimiento para lograr un cumplimiento pleno de los lineamientos:

21

- Las jornadas realizadas sobre la Ley 2365 de 2024 corresponden principalmente a actividades de sensibilización inicial y no evidencian el desarrollo de las capacitaciones en articulación con la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), conforme lo establece el lineamiento.
- La estrategia de divulgación institucional se concentra principalmente en medios escritos y electrónicos, sin evidencia suficiente de espacios participativos que permitan verificar la apropiación de los protocolos, resolver inquietudes o fortalecer las capacidades de los servidores frente a situaciones de acoso.
- Aunque se revisaron los resultados del FURAG, no se presenta un diagnóstico institucional que analice específicamente los resultados relacionados con la Ley 1010 de 2006 y el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, identificando fortalezas, brechas y oportunidades de mejora.
- No se evidencia de manera expresa que las directrices y lineamientos hayan sido socializados específicamente con el equipo directivo ni que existan mecanismos de seguimiento orientados a verificar su implementación efectiva en los distintos niveles de la entidad.
- Si bien existen múltiples acciones de prevención y bienestar, aún resulta conveniente fortalecer la evaluación de su impacto mediante indicadores que permitan medir cambios en el conocimiento, percepción y apropiación de los protocolos por parte de los servidores.

Con el propósito de fortalecer el cumplimiento de los lineamientos y consolidar una cultura organizacional orientada a la prevención del acoso laboral, es importante que la entidad:

- Gestione, en coordinación con la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), el desarrollo de las capacitaciones previstas en los lineamientos, conservando los soportes que evidencien su realización y cobertura.
- Complemente las estrategias de comunicación con jornadas presenciales o virtuales de sensibilización, talleres, conversatorios y espacios de diálogo que permitan fortalecer la apropiación de los protocolos y las rutas de atención.
- Elabore un diagnóstico institucional basado en los resultados del FURAG, identificando el nivel de cumplimiento de la Ley 1010 de 2006, el estado del Comité de Convivencia Laboral, las fortalezas institucionales y las oportunidades de mejora, aun cuando los resultados generales sean favorables.
- Implemente mecanismos de seguimiento que permitan verificar la apropiación y aplicación efectiva de los lineamientos por parte del equipo directivo y de los responsables de los diferentes procesos.
- Continúe fortaleciendo la gestión de los factores de riesgo psicosocial, aprovechando los resultados de la batería de riesgo psicosocial para formular e implementar planes de intervención focalizados.
- Mantenga la articulación entre los protocolos institucionales, el Plan Estratégico de Talento Humano, el SG-SST y las políticas de integridad, promoviendo acciones de mejora continua que consoliden ambientes laborales seguros, respetuosos y libres de cualquier forma de acoso.

22

En términos generales, el análisis permite concluir que el DADEP presenta un nivel de implementación satisfactorio, sustentado en la adopción de instrumentos normativos, la conformación de las instancias responsables y la ejecución de acciones de prevención y promoción. Sin embargo, persisten oportunidades de mejora relacionadas principalmente con el fortalecimiento de las capacitaciones bajo el esquema previsto por los lineamientos, la elaboración de diagnósticos institucionales más robustos, la participación activa de los servidores y directivos en los procesos de sensibilización y la implementación de mecanismos que permitan medir la efectividad e impacto de las acciones desarrolladas. Estas mejoras contribuirán a consolidar una gestión preventiva más integral y alineada con las disposiciones vigentes.

6. ANÁLISIS DE POTENCIALES RIESGOS

De acuerdo con la información que reposa en la página web de la entidad <https://www.dadep.gov.co/planeacion/gestion-riesgos> en el mapa de riesgos institucional 2026 código 127-FORVM-13, no se observó en el proceso de Gestión Del Talento Humano riesgos identificados. Por otra parte, la OCI identificó durante el seguimiento estos posibles riesgos:

Tabla 5. Análisis de riesgos de gestión asociados

Etapa	Riesgos principales	Descripción del riesgo	Consecuencias potenciales
Prevención	Cultura permisiva	Líderes o directivos que toleran comportamientos inapropiados.	Fomento del acoso y pérdida de confianza en la institución.
	Mala comunicación interna	Información insuficiente sobre canales o procesos de denuncia.	Poca participación y baja eficacia preventiva.
	Falta de capacitación de líderes	Jefes sin habilidades para manejar conflictos y prevenir acoso.	Manejo inadecuado del equipo y aumento de incidentes.
Atención	Revictimización	Preguntas inapropiadas, repetición innecesaria de la declaración.	Daño emocional, desistimiento de la denuncia.
	Falta de confidencialidad	Filtración de datos o manejo inadecuado de la información.	Represalias, miedo a denunciar, pérdida de confianza.
	Investigación deficiente	Falta de imparcialidad, rigor o conocimiento técnico.	Decisiones incorrectas o injustas.
	Retrasos en el proceso	Tiempos prolongados para iniciar o resolver casos.	Deterioro del clima laboral y riesgo de reincidencia.
	Falta de apoyo psicológico o acompañamiento	La víctima no recibe soporte emocional o legal adecuado.	Agravamiento de daños psicológicos o laborales.
Sanción	Sanciones desproporcionadas o mal fundamentadas	Falta de análisis o evidencia suficiente.	Demandas, nulidad del proceso.
	Represalias contra denunciantes o testigos	Hostigamiento posterior por parte del agresor o terceros.	Silencio institucional, reducción de denuncias.
	No ejecución de sanciones	Falta de seguimiento o voluntad para aplicar medidas.	Impunidad y repetición de conductas.
	Polarización del equipo	Manejo inadecuado de la comunicación tras la sanción.	División del grupo, baja productividad.

Fuente: Elaboración propia OCI

7.SEGUIMIENTO A LAS RECOMENDACIONES DEL INFORME ANTERIOR

De conformidad con la solicitud de información realizada por la Oficina de Control Interno mediante Radicado DADEP No. 20261100025103 del 3 de junio de 2026, denominada *"Seguimiento al cumplimiento de normas constitucionales legales y reglamentarias para la prevención, atención sanción de acoso laboral"*, la Subdirección de Gestión Corporativa dio respuesta el 12 de junio de 2026 mediante Radicado DADEP No. 20264010026313, informando las acciones de mejora adelantadas en atención a las recomendaciones formuladas en el Informe de la vigencia 2025, las cuales se presentan en las siguiente tabla:

Tabla 6. Seguimiento recomendaciones Informe de seguimiento al cumplimiento de normas constitucionales, legales y reglamentarias para la prevención, atención y sanción del acoso laboral - circular 100-004-2024 DAFP- MinTrabajo y circular 3 de 2024 Procuraduría General de la Nación . - vigencia 2025

Recomendaciones informe anterior	Situaciones atendidas por el DADEP
Adoptar la política y/o protocolo de prevención, protección y atención del acoso laboral para el Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público, para asegurar condiciones laborales seguras, respetuosas y saludables, fortaleciendo la responsabilidad institucional, la transparencia en los procesos y la protección efectiva de los derechos de los trabajadores.	La entidad cuenta con el "Protocolo de Prevención y Atención del Acoso Laboral DADEP", el cual se encuentra publicado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG. https://intranet.dadep.gov.co/mipg/gestion-del-talento-humano/127-protgt-04 También cuenta con el "Protocolo de prevención de acoso sexual laboral", el cual se encuentra publicado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG. https://intranet.dadep.gov.co/mipg/gestion-del-talento-humano/127-protgt-03 Adicionalmente la entidad cuenta con la Resolución 334 del 12 de septiembre de 2025 "Por medio de la cual se adopta la política de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral para el Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público"
Observación OCI: En la verificación efectuada se evidenció que el Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público cuenta con el Protocolo de Prevención y Atención del Acoso Laboral DADEP, así como con el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual Laboral, ambos publicados en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Por lo anterior, se concluye que la entidad dispone de lineamientos institucionales para la prevención, protección y atención de situaciones de acoso en el ámbito laboral, dando cumplimiento al lineamiento objeto de seguimiento.	
Continuar por parte del Comité de Convivencia Laboral, las acciones de cumplimiento, implementación y socialización de lo dispuesto en la circular No. 100-004-2024	El comité de Convivencia Laboral, da estricto cumplimiento según corresponda a lo establecido en el "Protocolo de Prevención y Atención del Acoso Laboral DADEP", el cual se encuentra publicado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, y a la normatividad vigente. https://intranet.dadep.gov.co/mipg/gestion-del-talento-humano/127-protgt-0
Observación OCI: Si bien se evidencia que la Entidad, a través del Comité de Convivencia Laboral, adelanta acciones orientadas al cumplimiento de lo dispuesto en la Circular No. 100-004-2024, en concordancia con el Protocolo de Prevención y Atención del Acoso Laboral DADEP y la normatividad vigente, los resultados del presente informe permitieron identificar aspectos susceptibles de mejora. En este sentido, se recomienda continuar fortaleciendo la implementación, el seguimiento y la socialización de los lineamientos establecidos en la citada Circular, con el fin de consolidar su cumplimiento integral y promover una cultura organizacional basada en la prevención del acoso laboral y del acoso sexual, el respeto, la convivencia y la protección de los derechos de las personas colaboradoras de la Entidad.	
Incluir en los planes de capacitación de la entidad la socialización y actualización de todos los componentes establecidos en la Circular No. 100-004-2024, con el fin de garantizar que todos los funcionarios y colaboradores conozcan adecuadamente la reglamentación vigente. Esto permitirá asegurar una comprensión uniforme de las directrices y fortalecer la correcta aplicación de los lineamientos institucionales.	La Subdirección de Gestión Corporativa, tiene incorporado en el Plan de Institucional de Capacitación de la presente vigencia en su eje temático "Mujer, Inclusión y Diversidad" las siguientes líneas de aprendizaje: 1. Prevención del acoso laboral y sexual 2. Componente Comité de Convivencia Laboral Lo anterior se encuentra publicado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG. https://intranet.dadep.gov.co/mipg/gestion-del-talento-humano/127-pppgt-03 Se ejecuto el pasado 15 de abril de 2026, capacitación para el comité de convivencia en "Manejo de casos Ley 1010 de 2006".
Observación OCI: En atención al seguimiento de la Oficina de Control Interno, se informa que la entidad ha desarrollado acciones de capacitación relacionadas con los lineamientos de la Circular No. 100-004-2024, mediante la incorporación de las temáticas de Prevención del Acoso Laboral y Sexual y Comité de Convivencia Laboral en el Plan Institucional de Capacitación de la vigencia 2026. No obstante, considerando que el lineamiento establece la socialización y actualización de todos los componentes de la Circular No. 100-004-2024 para servidores públicos y colaboradores, se identifica la necesidad de mantener estas acciones de manera continua y programar nuevas jornadas de capacitación que permitan ampliar la cobertura,	

actualizar contenidos y garantizar el conocimiento integral de la reglamentación vigente. Con ello se fortalecerá la apropiación de las directrices institucionales y su aplicación uniforme en la entidad.	
Dar continuidad a las campañas de socialización e implementación de la normatividad vigente, con el fin de garantizar su conocimiento general entre los servidores y colaboradores del DADEP.	Esta subdirección con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en la normatividad vigente en la presente vigencia ha realizado lo siguiente: 1. En la rendición de cuentas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, realizado el pasado febrero del presente, se dio a conocer a los colaboradores el comité de Convivencia Laboral con su respectiva funcionalidad. 2. En el mes de marzo se compartió desde el correo de Talento Humano material pedagógico elaborado por la Secretaría Distrital de la Mujer, relacionado con la prevención y atención del acoso sexual en el ámbito laboral. 3. Se socializó en el boletín Nuestro Espacio del mes de marzo del presente lo siguiente: *El "Protocolo de Prevención y Atención del Acoso Laboral DADEP". * El "Protocolo de prevención de acoso sexual laboral" 4. Se socializó en el boletín Nuestro Espacio del día 6 de abril de 2026, que el Comité de Convivencia Laboral, previene los casos de acoso laboral, función y los contactos de atención del respectivo Comité 5. En los procesos de inducción y reintroducción adelantados por el proceso de Talento Humano, se da a conocer el Comité de Convivencia Laboral, para que el personal vinculado con la entidad conozca, el fin de comité. 6. Se realizaron jornadas de orientación sobre la Ley 236 de 2024, donde el objetivo principal fue sensibilizar y recordar los protocolos que tiene la entidad sobre la prevención del acoso laboral y sexual, promoviendo una cultura de cero discriminaciones y cero tolerancias frente a cualquier forma de violencia. Realizado el pasado mayo de 2026. 7. Se realizó invitación a todo el personal de planta a participar del espacio de sensibilización sobre "Lo que debes saber sobre acoso laboral y acoso sexual laboral" dirigido por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. 8. Se socializan las líneas de apoyo en Bogotá, para que el personal vinculado con la entidad las conozca y se a donde contactarse si se llegará a requerir. 9. El contrato 467 de 2026 el cual tiene por objeto "Contratar la aplicación de la batería de factores de riesgo psicosocial e intervención de los factores de Riesgo Psicosocial" se encuentra en ejecución, cabe resaltar que se encuentra asociado al Programa de promoción y Prevención de Riesgo Psicosocial.
Observación OCI: Se evidenció el cumplimiento del lineamiento mediante la ejecución de campañas de socialización e implementación de la normatividad vigente. Como acción de mejora y sostenibilidad, se recomienda dar continuidad y mantener estas campañas de forma permanente, a fin de asegurar el conocimiento general entre los servidores y colaboradores del DADEP. Se recomienda dar continuidad y mantener las campañas de socialización e implementación de la normatividad vigente, con el fin de fortalecer el conocimiento y la apropiación de las disposiciones aplicables por parte de los servidores y colaboradores del DADEP, asegurando su difusión permanente y la actualización oportuna cuando corresponda	

Fuente: Elaboración propia OCI con base en la información remitida por el proceso

8.CONCLUSIONES

- Como resultado del seguimiento realizado al cumplimiento de las normas constitucionales, legales y reglamentarias relacionadas con la prevención, atención y sanción del acoso laboral, en el marco de la Circular 100-004-2024 del DAFP y el Ministerio del Trabajo, así como de la Circular 3 de 2024 de la Procuraduría General de la Nación, el DADEP presenta un nivel de implementación satisfactorio, evidenciado en la adopción de instrumentos normativos, la conformación de las instancias competentes y el desarrollo de acciones orientadas a la prevención y promoción de ambientes laborales saludables.
- El Comité de Convivencia Laboral cumple con el procedimiento para realizar la acción preventiva, los lineamientos se vienen aplicando de manera adecuada, conforme con las funciones asignadas, los tiempos definidos y la normatividad vigente aplicable. De igual manera la ejecución de las actividades de gestión preventiva, atención y seguimiento de los casos de competencia, dan cumplimiento de los criterios establecidos y la aplicación de los procedimientos internos definidos, contribuyendo al fortalecimiento del proceso y al cumplimiento de los objetivos institucionales.
- El Comité de Convivencia Laboral desarrolla acciones orientadas a la prevención del acoso laboral y al fortalecimiento de un ambiente organizacional basado en el respeto y la sana convivencia. Las estrategias de sensibilización, capacitación y divulgación implementadas han contribuido al cumplimiento de los objetivos institucionales en esta materia, promoviendo el conocimiento de las conductas asociadas, las responsabilidades de los colaboradores y los mecanismos dispuestos para su atención.
- El Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público cuenta con el Protocolo de Prevención y Atención del Acoso Laboral, código SG/MIPG-127-PROTGT-4, Versión 1, vigente desde el 18 de diciembre de 2025, el cual constituye el instrumento institucional para orientar las acciones de prevención, atención y tratamiento de las situaciones que puedan configurar conductas de acoso laboral al interior de la entidad.
- Se identificaron oportunidades de mejora encaminadas a fortalecer la gestión institucional, especialmente en lo relacionado con la estructuración de capacitaciones conforme a los lineamientos establecidos, la consolidación de diagnósticos institucionales con mayor alcance y profundidad, el incremento de la participación activa de servidores y directivos en las estrategias de sensibilización y la implementación de indicadores que permitan evaluar la efectividad, resultados e impacto de las acciones ejecutadas.

9.RECOMENDACIONES

- Fortalecer las acciones adelantadas mediante la implementación de estrategias que permitan un cumplimiento integral de los lineamientos aplicables, incluyendo el desarrollo de capacitaciones articuladas con la ESAP, la generación de espacios participativos de apropiación institucional y la elaboración de diagnósticos específicos sobre la gestión de convivencia laboral. Asimismo, se sugiere establecer mecanismo de socialización dirigidos al nivel directivos y definir indicadores de seguimiento que permitan evaluar la efectividad de las acciones implementadas, el nivel de conocimiento de los servidores y la apropiación de los protocolos establecidos.
- Continuar con la cultura institucional mediante acciones orientadas a la prevención del acoso laboral y la promoción de un ambiente organizacional basado en el respeto, la inclusión y la sana convivencia.
- Impulsar espacios de diálogo, sensibilización y formación que contribuyan al bienestar de los colaboradores y al desarrollo de relaciones laborales saludables.
- Fomentar prácticas fundamentadas en la comunicación asertiva, la equidad y el trato digno, consolidando entornos seguros y libres de conductas que afecten la integridad de las personas.
- Fortalecer las acciones de seguimiento, cumplimiento, implementación y socialización de los lineamientos establecidos en la Circular No.100-004 de 2024 por parte del Comité de Convivencia Laboral, con el fin de promover su adecuada apropiación, garantizar su aplicación efectiva en todos los niveles de la organización y contribuir al fortalecimiento de ambientes laborales respetuosos, preventivos y acordes con la normatividad vigente.
- Dar continuidad a las campañas de socialización e implementación de la normatividad vigente, con el fin de garantizar su conocimiento general entre los servidores y colaboradores del DADEP.

27



ALLAN MAURICE ALFISZ LÓPEZ
Jefe Oficina de Control Interno

Proyectó: Luz Andrea Cárdenas Benítez
Revisó y aprobó: Allan Maurice Alfisz López
Fecha: 27/07/2026
Código: 110 27 03

Código: 127-FOREC-11
Versión 1