

Informe seguimiento al cumplimiento de la normatividad sobre prevención, atención y gestión del acoso laboral y demás violencias en el ámbito laboral – Circular Conjunta 100-004- 2024

Oficina de Control Interno
Bogotá D.C.

2026-07-27

CONTENIDO

	Página.
1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. ALCANCE.....	3
3. DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA.....	4
4. RESULTADOS	4
5. CONCLUSIONES.....	7
6. ANEXOS	10

1. INTRODUCCIÓN

La Oficina de Control Interno, en ejercicio de las funciones establecidas en los artículos 209 y 269 de la Constitución Política, la Ley 87 de 1993, realizó el seguimiento al cumplimiento de los lineamientos impartidos mediante la Circular No. 003 del 18 de julio de 2024 de la Procuraduría General de la Nación y la Circular Conjunta No. 100-004 del 2 de diciembre de 2024 del Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, orientadas a fortalecer los mecanismos institucionales para la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas.

En ese orden el presente informe tiene como objetivo evaluar la existencia, implementación y aplicación de los procedimientos, instancias e instrumentos definidos por el Instituto Nacional de Metrología para la prevención, atención y gestión de las denuncias por acoso laboral, verificando su conformidad con la normativa vigente y los lineamientos establecidos en la Circular Conjunta No. 100-004 de 2024, sin afectar la autonomía y reserva del Comité de Convivencia Laboral.

El seguimiento tiene un enfoque preventivo y de mejoramiento continuo, orientado a identificar oportunidades de mejora en los mecanismos institucionales del sistema institucional para la prevención y atención del acoso laboral, acoso sexual y demás formas de violencia basadas en género, así como las oportunidades de fortalecimiento que contribuyan al cumplimiento del marco normativo y al fortalecimiento del Sistema de Control Interno.

2. ALCANCE

El seguimiento comprende el periodo entre 1 de enero al 30 de junio de 2026.

En desarrollo de lo previsto en el numeral 3 de la Circular Conjunta No. 100-004 de 2024, el seguimiento abarcó la verificación de la existencia, implementación y aplicación de los procedimientos, instancias e indicadores definidos por la entidad para la prevención y gestión de las denuncias de acoso laboral, incluyendo la incorporación de la perspectiva de género, la protección especial de los derechos de las mujeres en sus diversidades y el cumplimiento de la normativa vigente aplicable al funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

Así mismo, comprendió la verificación de la implementación de los mecanismos institucionales relacionados con la gestión de las denuncias y el cumplimiento de las disposiciones normativas aplicables, respetando en todo momento la autonomía, la reserva y la confidencialidad de las actuaciones adelantadas por el Comité de Convivencia Laboral.

3. DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA

La evaluación se desarrolló mediante la aplicación de técnicas de auditoría orientadas a obtener evidencia suficiente y pertinente para sustentar los resultados del seguimiento. Para ello se efectuó la revisión del marco normativo aplicable; la solicitud formal de información a la dependencia responsable; el análisis de los documentos, procedimientos y registros suministrados; la verificación selectiva de soportes; y el contraste de la información obtenida con los criterios establecidos en la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024, la Circular No. 003 de 2024 de la Procuraduría General de la Nación, la Circular Conjunta No. 100-004 de 2024 y la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo.

4. RESULTADOS

4.1. Evaluación de los procedimientos, instancias e indicadores definidos por la entidad para la gestión de denuncias de acoso laboral con perspectiva de género y protección especial de los derechos de las mujeres

Como resultado de la verificación documental se evidenció que el Instituto Nacional de Metrología cuenta actualmente con un marco normativo interno conformado principalmente por la Resolución No. 519 de 2018, mediante la cual se reglamenta el Comité de Convivencia Laboral, y la Resolución No. 493 de 2024, por medio de la cual se conformó el Comité para el periodo 2025–2026. (Ver en imagen 1 y 2 de anexo de consultas) No obstante, la entidad informó que, con ocasión de la expedición de la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo¹ y de las nuevas disposiciones incorporadas por la Ley 2365 de 2024, se encuentra adelantando un proceso de actualización integral de su sistema documental².

Dentro de la información suministrada se evidencian, en calidad de borradores, los siguientes instrumentos:

-  Protocolo para la prevención y atención de casos de acoso laboral, acoso sexual y todas las formas de violencia basadas en género.

¹ La resolución 3461 del 1 de septiembre 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.”

² Correo de secretaria general del 18 de junio de 2026, por medio del cual se brindó respuesta a la solicitud de información realizada, para la generación del presente seguimiento, en donde se expone el estado en el que se encuentran los documentos de regulación de Comité de Convivencia Laboral.

- ✚ Proyecto de Resolución que actualizaría la reglamentación del Comité de Convivencia Laboral y derogarí la Resolución 519 de 2018.
- ✚ Procedimiento de conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.
- ✚ Actualización del formato de recepción de quejas por acoso laboral³.
- ✚ Diseño de un formato específico para denuncias por acoso sexual y violencias basadas en género.

Durante la revisión de dichos documentos se observó que éstos incorporan elementos alineados con el nuevo marco normativo, tales como, enfoque diferencial y de género, principios de dignidad humana, confidencialidad, no revictimización, debido proceso, rutas diferenciadas para acoso laboral y acoso sexual, integración con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mecanismos preventivos y ampliación del ámbito de aplicación hacia contratistas, practicantes, proveedores y terceros, conforme a la Ley 2365 de 2024.

Igualmente, el procedimiento propuesto incorpora la regulación sobre integración, elección, funcionamiento, trámite de quejas, confidencialidad, seguimiento e informes del Comité de Convivencia Laboral, armonizando su contenido con la reglamentación expedida por el Ministerio del Trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, se evidenció que todos estos instrumentos corresponden a documentos en construcción, sin adopción formal vinculado en el Sistema Integrado de Gestión de Solución o mediante la generación de acto administrativo, divulgado y publicado.

Se evidencia un nivel de implementación parcial frente a los lineamientos establecidos en el numeral 3 de la Circular Conjunta No. 100-004 de 2024. Se evidenció la elaboración de instrumentos institucionales, sin embargo, la implementación efectiva del sistema requiere culminar la adopción formal de dichos documentos, de manera que puedan integrarse plenamente al Sistema Integrado de Gestión y garantizar la aplicación homogénea de los nuevos lineamientos en materia de prevención, atención y gestión del acoso laboral, acoso sexual y demás formas de violencia basadas en género.

³ En el proceso de Gestión de Talento Humano, A-04- F-085 Formato de Queja de Acoso Laboral, Sexual y Violencia de Género, versión 01, aprobado el 26 de septiembre de 2025.

4.2. Implementación de los mecanismos institucionales de prevención

La implementación de los mecanismos institucionales para la prevención del acoso laboral comprende la adopción y aplicación de políticas, procedimientos, instancias, responsabilidades y controles establecidos por la entidad para promover ambientes laborales respetuosos y prevenir las conductas constitutivas de acoso laboral, en cumplimiento de la normativa vigente.

Desde el marco normativo⁴ de referencia y en atención a la revisión documental y de la información suministrada se evidenció que la entidad viene adelantando acciones orientadas al fortalecimiento de los mecanismos institucionales para la prevención del acoso laboral. No obstante, se identificaron oportunidades de mejora relacionadas con la formalización de los instrumentos documentales, su integración al Sistema Integrado de Gestión y la definición de indicadores que permitan realizar seguimiento a su implementación.

De la revisión de la información suministrada se evidenció la ejecución de acciones institucionales orientadas a la prevención del acoso laboral y al fortalecimiento de ambientes de trabajo saludables⁵, entre ellas se identificaron la asignación de responsabilidades para el desarrollo de actividades preventivas, la realización de intervenciones psicosociales, jornadas de sensibilización y actividades desarrolladas por el Comité de Convivencia Laboral y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Durante el periodo evaluado también se realizaron campañas informativas sobre la Resolución 3461 de 2025, talleres de convivencia⁶, actividades de fortalecimiento psicosocial y grupos focales dirigidos a identificar factores de riesgo psicosocial y organizacional.

4.3. Gestión del Comité de Convivencia Laboral de las quejas de acoso laboral durante la vigencia

Con fundamento en la información suministrada por la secretaria general, se evidenció que durante la vigencia 2026 el Comité de Convivencia Laboral recibió dos (2) quejas relacionadas con presuntas situaciones de acoso laboral, las

⁴ Constitución Política, artículos 1, 2, 13, 25, 53 y 209, la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, la Ley 2365 de 2024, Resolución 3461 de 2025, del Ministerio de Trabajo, Circular 003 de 2024 de la Procuraduría General de la Nación y la Circular Conjunta Nro. 100-004 de 2024 del Ministerio de Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, establecen las obligaciones de las entidades públicas de adoptar mecanismos preventivos, correctivos y de seguimiento que incorporen la perspectiva de género y la especial protección de los derechos de las mujeres en sus diversidades.

⁵ Taller "Rompiendo Barreras" realizado el 17 de marzo de 2026, por el Comité de Convivencia Laboral, con el objetivo de fortalecer habilidades de comunicación y trabajo en equipo, con amplia participación del INM.

⁶ Taller "Rompiendo Barreras" realizado el 17 de marzo de 2026, por el Comité de Convivencia Laboral, con el objetivo de fortalecer habilidades de comunicación y trabajo en equipo, con amplia participación del INM.

cuales fueron tramitadas respetando el principio de confidencialidad establecido para este tipo de actuaciones.

En ambas quejas surtieron las etapas iniciales previstas para este tipo de actuaciones, iniciando con la recepción de la queja, la convocatoria de las partes involucradas y la realización de reuniones individuales orientadas a garantizar el debido proceso y el derecho de contradicción.

En el primer caso, el Comité adelantó reuniones individuales con la persona que presentó la queja y con las tres personas involucradas. Al no lograrse un acuerdo conciliatorio, el asunto fue remitido a la Procuraduría General de la Nación, conforme a las competencias legales de dicha entidad.

Respecto del segundo caso, se evidenció la realización de las actuaciones iniciales, incluyendo entrevista con las partes y una audiencia de conciliación, en la cual se alcanzó un acuerdo entre las personas involucradas, permitiendo el cierre del caso dentro del ámbito de competencia del Comité de Convivencia Laboral.

La Entidad suministró la cronología⁷ de las actuaciones adelantadas, en cuanto al tratamiento de la información se evidenció la aplicación del principio de confidencialidad durante el suministro de la información a la Oficina de Control Interno, limitando el acceso a los datos estrictamente necesarios para verificar el cumplimiento normativo sin afectar la reserva de las actuaciones, en concordancia con lo previsto en la Circular Conjunta Nro. 100-004 de 2024.

5. CONCLUSIONES

- Como resultado de la evaluación, se evidenció que la entidad ha iniciado la implementación de su sistema institucional de prevención y atención del acoso laboral, especialmente en el diseño de nuevos instrumentos alineados con la Ley 2365 de 2024 y la Resolución 3461 de 2025. Sin embargo, persiste una brecha entre el desarrollo técnico de dichos instrumentos y su formalización mediante actos administrativos, lo que limita su aplicación como documentos oficiales del Sistema Integrado de Gestión.

⁷ Mediante la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio de Trabajo se generan las funciones y los tiempos para ser desarrolladas por los Comités de Convivencia Laboral, consultable en la tabla 1, del anexo 6.4., dejando establecido que el procedimiento preventivo para la resolución que las quejas de acoso laboral no podrán extenderse por un periodo superior a sesenta y cinco días calendario, desde que se recibe la queja de acoso laboral.

Desde la perspectiva del Sistema de Control Interno, uno de los aspectos que requiere fortalecimiento corresponde a consolidar la transición normativa, oficializar los documentos en construcción y establecer indicadores que permitan medir la eficacia, oportunidad e impacto de las acciones preventivas y de atención, fortaleciendo así la gestión basada en evidencia y la mejora continua.

- 📌 Como resultado del seguimiento, se evidenció que la entidad ha adelantado acciones orientadas al fortalecimiento de los mecanismos institucionales para la prevención y atención del acoso laboral, así como la actualización de su marco documental en atención a las disposiciones incorporadas por la Ley 2365 de 2024 y la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo.
- 📌 Al cierre del período evaluado se encontraba pendiente la adopción formal e implementación de algunos de los instrumentos documentales previstos, por lo que la entidad continuaba aplicando la reglamentación expedida con anterioridad a las modificaciones introducidas por el nuevo marco normativo.
- 📌 Durante el período evaluado se verificó que el Comité de Convivencia Laboral gestionó las quejas de acoso laboral presentadas conforme a las actuaciones previstas en la normativa y en su reglamento de funcionamiento, observando los principios de debido proceso y confidencialidad. Asimismo, se evidenció la remisión del caso correspondiente a la autoridad competente cuando no fue posible alcanzar un acuerdo conciliatorio, de conformidad con las competencias asignadas al Comité.

5.1. OBSERVACIONES

Observación: Es un hallazgo detectado durante la auditoría o seguimiento que, si bien no constituye una no conformidad, podría convertirse en una si no se controla o mejora. También puede referirse a aspectos que no están alineados con las mejores prácticas o que generan dudas razonables al auditor. Queda a discreción de la unidad auditada, la toma de acciones correctivas para evitar la materialización de un riesgo que lleve a una No conformidad. No requiere suscripción de Plan de Mejoramiento.

A continuación, se describe la situación evidenciada:

5.1.1. Actualización del marco documental para la prevención y atención del acoso laboral y las violencias basadas en género.

Como resultado de la verificación documental se evidenció que el Instituto Nacional de Metrología adelanta un proceso de actualización de su marco normativo interno para armonizarlo con las disposiciones incorporadas por la Ley 2365 de 2024, la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo y los lineamientos establecidos en la Circular Conjunta No. 100-004 de 2024. En este proceso se encuentran en elaboración el protocolo para la prevención y atención del acoso laboral, acoso sexual y demás violencias basadas en género; el proyecto de resolución que actualizará la reglamentación del Comité de Convivencia Laboral; el procedimiento para su conformación y funcionamiento, así como los formatos de recepción de quejas por acoso laboral y por acoso sexual.

La revisión de los documentos en construcción permitió evidenciar que incorporan adecuadamente aspectos exigidos por la normativa vigente, entre ellos el enfoque diferencial y de género, los principios de confidencialidad, no revictimización y debido proceso, la definición de rutas diferenciadas para la atención del acoso laboral y del acoso sexual, la articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la ampliación del ámbito de aplicación a contratistas, practicantes y terceros.

No obstante, se constató que dichos instrumentos aún no han sido adoptados mediante el acto administrativo correspondiente ni incorporados al Sistema Integrado de Gestión como documentos vigentes y controlados, por lo que, durante el periodo evaluado, la entidad continúa aplicando la reglamentación expedida con anterioridad a las modificaciones introducidas por el nuevo marco normativo.

Esta situación representa una oportunidad de mejora, en la medida en que la adopción e implementación formal de los instrumentos permitirá consolidar un marco de actuación actualizado, uniforme y alineado con las disposiciones vigentes para la prevención, atención y gestión del acoso laboral, el acoso sexual y las demás formas de violencia basadas en género, favoreciendo la seguridad jurídica, la aplicación homogénea de los procedimientos y el cumplimiento integral de los lineamientos previstos en la Circular Conjunta No. 100-004 de 2024.

5.2. RECOMENDACIONES

5.2.1 Se recomienda culminar el proceso de actualización, aprobación e implementación del marco documental asociado a la prevención y atención del acoso laboral, el acoso sexual y las demás formas de violencia basadas en género, garantizando su adopción mediante los actos administrativos correspondientes y su incorporación al Sistema Integrado de Gestión.

5.2.2 Se recomienda definir un plan de implementación que incluya la socialización de los nuevos instrumentos, la capacitación de los actores involucrados, la actualización de los procedimientos e indicadores de seguimiento y la articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de asegurar la aplicación uniforme del marco normativo vigente y fortalecer los mecanismos institucionales de prevención, atención y mejora continua, en cumplimiento de la Circular Conjunta No. 100-004 de 2024, la Resolución 3461 de 2025 y la Ley 2365 de 2024.

5.2.3 Se recomienda evaluar la conveniencia de establecer mecanismos de seguimiento mediante indicadores y reportes periódicos de tendencias que permitan evaluar la efectividad del sistema de atención de quejas por acoso laboral y orientar acciones preventivas para la mejora del clima laboral y la reducción de factores de riesgo psicosocial.

6. ANEXOS

- 6.1 Marco normativo Seguimiento al Comité de Convivencia Laboral.
- 6.2 Aspectos Normativos Evaluados.
- 6.3 Relación Funciones Comité Convivencia.
- 6.4 Consultas del informe de seguimiento al Comité de Convivencia Laboral.

Firma de la persona que elaboró

Firma de la persona que aprobó

Elaboró:

Johanna Ávila Caballero
Contratista
Oficina de Control Interno

Revisó:

Luz Marina Doria Cavadía
Jefe Oficina Control Interno
Oficina de Control Interno

Aprobó:

Luz Marina Doria Cavadía
Jefe Oficina Control Interno
Oficina de Control Interno

NOTA 1: Para efectos del uso del formato, esta constituye una estructura propuesta por la Oficina Asesora de Planeación para los puntos de desarrollo del contenido de los informes. No obstante, dicha estructura no limita la inclusión de puntos adicionales que se requieran, de acuerdo con la temática abordada.

Nota 2: La persona que revisa puede ser distinta a quien aprueba, por ejemplo, se puede dar el caso que quien revise puede ser un coordinador (a).