

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Evaluación o Seguimiento	
	Código: PV01-PR02-F04	Versión 3.0

SECRETARIA DISTRITAL DE MOVILIDAD

OFICINA DE CONTROL INTERNO

INFORME FINAL DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA

Período: 01 de enero de 2024 hasta el 31 de octubre de 2025

Diciembre de 2025

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Secretaría de Movilidad	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Evaluación o Seguimiento	
	Código: PV01-PR02-F04	Versión 3.0

RESUMEN EJECUTIVO

Tabla No. 1 Relación de hallazgos y/u observaciones

Resultados	Cantidad
Hallazgo	1
Observación	0
Total	1

Fuente: Elaboración propia, equipo OCI.

Tabla No. 2 Detalle del resumen del hallazgo.

Tipo	Detalle	Responsable
Hallazgo No. 1	Se evidenció que el informe del tercer trimestre de 2024 (corte a 30 de septiembre), fue enviado al Comité Institucional de Gestión y Desempeño y/o Comité Directivo, el 28 de noviembre mediante radicado Orfeo No. 202462000244513, excediendo el término de los 15 días hábiles, incumpliendo el plazo establecido en el “<i>Procedimiento Comité de Convivencia</i>” Código PA02-PR12, versión 007 del 18 de enero de 2024, numeral 3 Lineamientos y/o Política de Operación, viñeta 9. “Informe trimestral de la gestión del Comité, el cual debe ser entregado a más tardar los 15 días hábiles después del corte de cada trimestre... (no se incluirán datos de los involucrados en el marco de la confidencialidad que rige al comité) (Negrilla fuera de texto). Lo anterior pudo ser generado por debilidades en la aplicación de controles y/o actividades de control, por parte de los Integrantes del Comité de Convivencia laboral, situación que puede conllevar a la posible materialización de riesgos.	Dirección de Talento Humano – Comité de Convivencia Laboral.

Fuente: Elaboración propia del equipo auditor

1. OBJETIVOS

General

Realizar seguimiento al cumplimiento de las funciones del Comité de Convivencia Laboral, según normatividad aplicable.

Específicos

- Realizar seguimiento a resultados de informe anterior.
- Verificar la efectividad de los controles para mitigar los riesgos asociados.

2. ALCANCE

Las validaciones realizadas corresponden al período comprendido entre el 1 de enero de 2024 al 31 de octubre de 2025, en relación con el cumplimiento de la normatividad aplicable.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Secretaría de Movilidad	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Evaluación o Seguimiento	
	Código: PV01-PR02-F04	Versión 3.0

3. CRITERIOS DEL SEGUIMIENTO

La verificación realizada tuvo como fundamento la normatividad legal vigente, en especial la siguiente:

- Ley 87 de 1993 *“Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones”*
- Ley 909 de 2004 *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”*
- Ley 1960 de 2019 *“Por la cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”*
- Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”* Resolución número 28264 de 2024 *“Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría Distrital de Movilidad para el período 2024-2026”*
- Resolución número 1685603 de 2025 *“Por medio de la cual se modifica parcialmente el artículo primero de la Resolución No. 28264 de 2024”*
- Resolución 652 de 2012, modificada por la Resolución 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo *“Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”*
- Circular Conjunta 100-004 de 2024 del Ministerio de Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP: *“Lineamientos 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”*.
- Circular 003 del 18 de julio de 2024 emitida por la Procuraduría General de la Nación, asunto: *“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.”*
- Demás normatividad y procedimientos aplicables.

4. METODOLOGÍA

Para el desarrollo del presente seguimiento al cumplimiento de los aspectos establecidos en los procedimientos, instancias e indicadores definidos por la entidad para la gestión de denuncias de acoso laboral que incluya la perspectiva de género y la especial protección de los derechos de las mujeres en sus diversidades, se aplicaron las técnicas de auditoría, como: pruebas analíticas, revisión documental, consulta, confirmaciones, comprobación y revisión selectiva, entre otras.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Secretaría de Movilidad	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Evaluación o Seguimiento	
	Código: PV01-PR02-F04	Versión 3.0

La Oficina de Control Interno -OCI, solicitó a la Dirección de Talento Humano -DTH, a través de memorando No 202517000230363 del 10 de noviembre de 2025 el cual fue respondido por la DTH con radicado Orfeo No. 202562000238673 del 26 de noviembre de 2025.

Producto de la verificación realizada se generó el informe preliminar, comunicado a la Dirección de Talento Humano mediante radicado 202517000247743 de fecha 09 de diciembre de 2025, con plazo de respuesta el día 12 de diciembre, sobre el cual no se recibieron observaciones. En este sentido, se procedió a generar el informe final, en cumplimiento de lo establecido en el apartado *“Ejecución (desempeño) de los trabajos de auditoría interna, evaluación o seguimiento” del procedimiento “Auditorías de gestión, seguimiento y evaluación” (PV01-PR02, V2)*, donde indica: *“El responsable del proceso auditado cuenta con tres (3) días hábiles siguientes a la notificación del informe preliminar para realizar observaciones orientadas a desvirtuar los resultados presentados (hallazgos u observaciones) y deberán ser comunicados a la Oficina de Control Interno a través del sistema Orfeo. En caso de no recibir observaciones y/o retroalimentación al informe preliminar dentro del plazo establecido, se confirma como informe final.”* (Negrilla fuera de texto)

5. RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO

Una vez efectuada la verificación del cumplimiento de las funciones del Comité de Convivencia Laboral respecto a cada una de las funciones, la Oficina de Control interno observó lo siguiente:

5.1 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 y 5.2 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 o empresa privada.

Durante las vigencias 2024 y 2025 el Comité de Convivencia Laboral ha recibido las siguientes quejas por presunto acoso laboral:

Tabla No. 3 Relación de quejas presentadas en las vigencias 2024 y 2025

Dependencia	Cantidad de quejas en la vigencia 2024	Cantidad de quejas en la vigencia 2025
Subdirección de Contravenciones	4	
Subdirección Control de Tránsito y Transporte	9	6
Dirección de Talento Humano	2	
Subdirección Financiera	3	
Subdirección de Contratación	1	
Subdirección de Contravenciones – Grupo Archivo.	1	
Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	2	
Dirección de Inteligencia para la Movilidad.	1	

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Evaluación o Seguimiento	
	Código: PV01-PR02-F04	Versión 3.0

Oficina Asesora de Comunicaciones		1
Oficina de Gestión Social		3
No corresponde al Comité de Convivencia		1
Citación al Quejoso en dos oportunidades y no asistió		1
TOTAL	23	12

Fuente: Información incorporada en el drive por parte de la Dirección de Talento Humano: Informes Solicitados Radicado N. 202517000238673 - Google Drive

Los auditores de la OCI, efectuaron los análisis incorporados en el drive dispuesto para ello, evidenciando para cada vigencia, lo siguiente:

Vigencia 2024:

Tabla No. 4 Relación de situaciones evidenciadas en el Comité de Convivencia Laboral

Situación evidenciada	Cantidad de casos
Quejas Cerradas	5
Seguimiento, a conciliación	4
Pendiente mesa de acuerdo entre las partes	1
Servidor trasladado a otra dependencia se emitieron recomendaciones	1
Cumplimiento de compromisos	1
Pendiente citar a funcionario involucrado	1
No se trataba de asuntos del CCL	2
Pendiente escuchar al presunto acosador	5
Proceso de citación ampliación de los hechos	3
TOTAL CASOS	23

Fuente: Información incorporada en el drive por parte de la Dirección de Talento Humano: Informes Solicitados Radicado N. 202517000238673 - Google Drive

Vigencia 2025 (hasta el tercer trimestre)

Tabla No. 5 Relación de situaciones evidenciadas en el Comité de Convivencia Laboral.

Situación evidenciada	Cantidad de casos
Quejas cerradas	2
Trámite citación para ampliación de los hechos	4
Asunto que no es de competencia del CCL	3
Trámite citación para ampliación de los hechos	1
Remisión a la Oficina de Control Interno Disciplinario	1
Pendiente sesión de seguimiento a compromisos	1
TOTAL CASOS	12

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Secretaría de Movilidad	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Evaluación o Seguimiento	
	Código: PV01-PR02-F04	Versión 3.0

Fuente: Información incorporada en el drive por parte de la Dirección de Talento Humano: Informes Solicitados Radicado N. 202517000238673 - Google Drive

No obstante, lo anterior, se hace la salvedad que la verificación se realizó con base en la información y evidencias a los cuales no les aplicaba el principio de confidencialidad.

Respecto de los posibles casos en que la queja o reclamo, se haya podido tipificar en conductas o circunstancias de acoso laboral, se observó que para el período objeto de seguimiento (01 de enero de 2024 hasta el 31 de octubre de 2025), la DTH reportó la remisión de una (01) queja a la Procuraduría General de la Nación.

Roles: Liderazgo Estratégico, Enfoque hacia la prevención y Evaluación de la Gestión del Riesgo

Recomendaciones:

- Realizar la gestión oportuna para las quejas que están pendiente de mesa de acuerdo entre las partes, pendiente citar a funcionario involucrado, pendiente escuchar al presunto acosador y citación a ampliación de los hechos, teniendo en cuenta que estos presuntos hechos corresponden a la vigencia 2024, en aras de prevenir la posible materialización de eventos de riesgo.
- Verificar que, en los informes trimestrales generados por el Comité de Convivencia Laboral, en el contenido se relacione la vigencia correspondiente para cada trimestre, teniendo en cuenta que, en el reporte del segundo trimestre de 2024, referenciaron la vigencia 2023, en aras de asegurar la confiabilidad de la información y de sus registros.

5.2 Verificar la realización de reuniones con el fin de crear espacios de diálogo entre las partes involucradas e indicar si se formularon planes de mejora, concertados entre las partes.

En cumplimiento de esta función se evidenció con base en la información aportada, realizaron para la vigencia 2024, diez (10) y durante lo corrido de 2025, catorce (14) (última 29 de septiembre de 2025), sesiones de diálogo entre las partes y realizaron los respectivos seguimientos.

Producto de las reuniones entre las partes involucradas suscribieron compromisos de los cuales no se allega información por ser “casos *confidenciales*”.

5.3 Relación de quejas remitidas a la Procuraduría General de la Nación y/o a la Personería Distrital.

Para el período evaluado (01 de enero de 2024 hasta el 31 de octubre de 2025), la DTH reportó la remisión de una (01) queja a la Procuraduría General de la Nación.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Secretaría de Movilidad	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Evaluación o Seguimiento	
	Código: PV01-PR02-F04	Versión 3.0

5.4 Relación de informes presentados a la Alta Dirección con las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas para cada uno de los casos de acoso laboral y soportes de que se remitió la copia al trabajador.

Se evidenció por parte de la OCI, que el Comité de Convivencia Laboral emitió para la vigencia 2024, cinco (05) informes (cuatro trimestrales y uno extraordinario), y durante lo corrido de la vigencia 2025, han remitido tres (03) informes trimestrales para la alta dirección, evidenciando que incluyeron las recomendaciones.

5.5 Informes remitidos por el Comité de Convivencia con las recomendaciones generadas para la Dirección de Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo, con el respectivo seguimiento de implementación de las recomendaciones.

Se evidenció de acuerdo con la información suministrada en el drive [Informes Solicitados Radicado N. 202517000238673 - Google Drive](#), referido anteriormente, que el Comité de Convivencia Laboral ha generado diferentes recomendaciones a la Dirección de Talento Humano, principalmente relacionadas con intervenciones en las dependencias correspondientes, con el fin de mejorar el clima laboral de las personas que laboran y/o prestan sus servicios para las mismas.

Para la vigencia 2024 realizaron y comunicaron las siguientes piezas informativas:

- 23/01/2024. Pieza comunicativa *¿Sabes cómo proceder en la SDM ante un caso de acoso?*
- 23/07/2024. Pieza comunicativa *¡Conoce el Protocolo para la prevención y atención de Acoso Sexual y/o discriminación por razón del género en el ámbito laboral!*
- 16/09/2024. Pieza comunicativa *¡Conoce el Protocolo para la prevención y atención de Acoso Sexual y/o discriminación por razón del género en el ámbito laboral!*

Para la vigencia 2025 realizaron y comunicaron las siguientes piezas informativas:

- 21/02/2025. Pieza comunicativa *Capacitación Acoso laboral, sexual y/o discriminación.*
- 24/02/2025. *Capacitación Acoso laboral, Sexual y/o discriminación por razón del género en el ámbito laboral.*
- 30/05/2025. Pieza comunicativa *Conoce la cartilla para la prevención de Acoso Sexual.*
- 13/06/2025. Pieza comunicativa *¿Sabes qué es el acoso laboral y el acoso sexual?*
- 17/09/2025. Pieza comunicativa *¿Sabes qué es el acoso laboral y el acoso sexual?*

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Evaluación o Seguimiento	
	Código: PV01-PR02-F04	Versión 3.0

Imagen No. 1 Pieza comunicativa

Capacitación Acoso laboral, sexual y/o discriminación. Y más información aquí [#Bogotá](#)

[Resumir este correo](#)

Seguridad y Salud en el Trabajo [ver@movilidadbogota.gov.co](#)
para Atención: Atención al Ciudadano, Atención al Cliente, Centro, Novedades.

vi, 27 Feb, 10:52

**MÁS SEGUROS,
MÁS SALUDABLES**

Te invitamos a participar en la capacitación sobre:
**ACOSO LABORAL, SEXUAL Y/O
DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL
GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.**



CONFIRMA TUS SEÑALES ALGUNAS DE LAS SIGUIENTES:

Lunes, 24 de febrero **10:00 a.m.**

Enlace Meet:
(<https://meet.google.com/gfv-kmrr-qpm?hs=224>)

Clic aquí

Para que este mensaje esté en inglés [Puedes cambiarlo](#)

**MÁS SEGUROS,
MÁS SALUDABLES**

Sabías que...
Nuestra Entidad tiene
cero tolerancia con el
acoso laboral, sexual y/o
la discriminación por
razón de género.

Ten presente:

Ten presente:

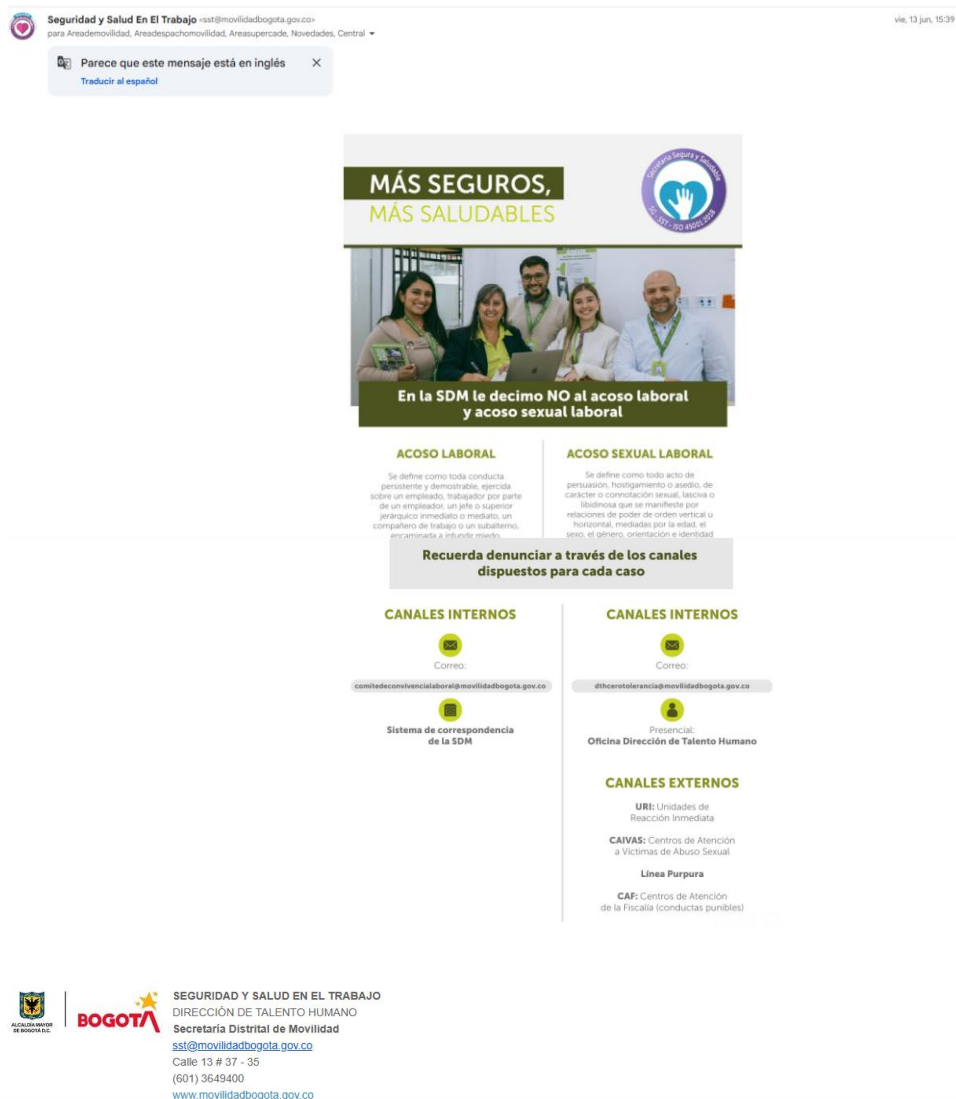
- No consideres como normal un trato interpersonal caracterizado por gritos y/o comentarios que tienen como objetivo afectar a las personas.
- No aceptes chistes, gestos obscenos o miradas impúdicas en tu ambiente de trabajo, ni los veas como acciones inherentes a nuestro contexto sociocultural.
- La forma de vestir de una persona no justifica comentarios sugerentes y/o desagradables sobre la apariencia, aspecto o su condición sexual.
- El acoso sexual puede suceder a cualquier persona sin importar su género, orientación sexual, cargo o edad.

Recuerda denunciar a través de los canales dispuestos por la entidad

Canales internos	Canales externos
• Correo: atencionalciudadano@movilidadbogota.gov.co • Presencial: Roma Dirección de Talento Humano	• UIR • Sala de Atención al Usuario (SAU) • CASAB • Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual • Línea Pregunta Directa

Fuente: Seguridad y Salud en el Trabajo SST vía correo electrónico del 05 de diciembre de 2025.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Evaluación o Seguimiento	
	Código: PV01-PR02-F04	Versión 3.0



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Secretaría de Movilidad	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Evaluación o Seguimiento	
	Código: PV01-PR02-F04	Versión 3.0

Imagen No. 3 Pieza comunicativa



Seguridad y Salud En El Trabajo <sst@movilidadbogota.gov.co>
para Areademovilidad, Areadespachomovilidad, Areasupercade, Novedades, Central ▾

mié, 17 sept, 10:06



En la SDM le decimo NO al acoso laboral y acoso sexual laboral

ACOSO LABORAL

Se define como toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (Ley 1010 de 2006)

ACOSO SEXUAL LABORAL

Se define como todo acto de persuasión, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lascivo o libidinoso que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, medidas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral. (Ley 2365 de 2004)

Recuerda denunciar a través de los canales
dispuestos para cada caso

CANALES INTERNOS



CANALES EXTERNOS

URI: Unidades de Reacción Inmediata
CAIVAS: Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual
Línea Púrpura
CAF: Centros de Atención de la Fiscalía (conductas punibles)

**MÁS SEGUROS,
MÁS SALUDABLES**



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
Secretaría Distrital de Movilidad
sst@movilidadbogota.gov.co
Calle 13 # 37 - 35
BOGOTÁ, COLOMBIA

Fuente: Seguridad y Salud en el Trabajo SST vía correo electrónico del 05 de diciembre de 2025.

5.6 Informes trimestrales con las estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones presentados a la Alta Dirección

La OCI verificó los soportes remitidos por la DTH, respecto de los informes que fueron enviados a la Alta Dirección, respecto de los plazos establecidos en el procedimiento PA02-PR12 versión 007, viñeta 9, observando que para tercer trimestre de 2024, remitieron el informe del fuera de términos según se muestra en la siguiente tabla:

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Secretaría de Movilidad	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Evaluación o Seguimiento	
	Código: PV01-PR02-F04	Versión 3.0

Tabla No. 6 Radicados en Orfeo mediante el cual se envían los informes trimestrales a la alta dirección.

No. Radicado	Fecha	Asunto: Informe correspondiente al
202462000083383	24 de abril de 2024	Primer trimestre de 2024
202462000139413	17 de julio de 2024	Segundo trimestre 2024
202462000244513	28 de noviembre de 2024	Tercer trimestre 2024
202562000003543	09 de enero de 2025	Cuarto trimestre de 2024 (Incluyó consolidado anual)
202562000093013	23 de abril de 2025	Primer trimestre 2025
202562000160713	04 de agosto de 2025	Segundo trimestre de 2025
202562000212603	16 de octubre de 2025	Tercer trimestre de 2025

Fuente: Información remitida por la Secretaría Técnica del CCL mediante correo electrónico del 05 de diciembre de 2025.

Hallazgo No. 1

Se evidenció que el informe del tercer trimestre de 2024 (corte a 30 de septiembre), fue enviado al Comité Institucional de Gestión y Desempeño y/o Comité Directivo, el 28 de noviembre mediante radicado Orfeo No. 202462000244513, excediendo el término de los 15 días hábiles, incumpliendo el plazo establecido en el “*Procedimiento Comité de Convivencia*” Código PA02-PR12, versión 007 del 18 de enero de 2024, numeral 3 Lineamientos y/o Política de Operación, viñeta 9. “Informe trimestral de la gestión del Comité, el cual debe ser entregado a **más tardar los 15 días hábiles después del corte de cada trimestre...** (no se incluirán datos de los involucrados en el marco de la confidencialidad que rige al comité). (Negrilla fuera de texto).

Lo anterior pudo ser generado por debilidades en la aplicación de controles y/o actividades de control, por parte de los Integrantes del Comité de Convivencia Laboral, situación que puede conllevar a la posible materialización de riesgos.

5.7 Informe anual de resultados de gestión del Comité de Convivencia

La OCI verificó que en el informe correspondiente al IV trimestre (octubre a diciembre de 2024), incluyó el consolidado para la vigencia correspondiente y fue comunicado mediante radicado No. 202562000003543 del 09 de enero de 2025.

5.8 Indicadores definidos por la SDM, para la gestión de denuncias por acoso laboral que incluya la perspectiva de género y la especial protección de los derechos de las mujeres en sus diversidades, para el periodo comprendido entre el 01 de julio de 2024 y el 31 de mayo de 2025.

Al verificar los soportes allegados por la DTH, en calidad de secretaria técnica del comité de convivencia, la OCI no evidenció la definición de indicadores, que permita generar y analizar

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Secretaría de Movilidad	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Evaluación o Seguimiento	
	Código: PV01-PR02-F04	Versión 3.0

información clave para la toma de decisiones y la implementación de estrategias para prevenir las quejas y denuncias de presunto acoso laboral.

Roles: Liderazgo Estratégico, Enfoque hacia la prevención y Evaluación de la Gestión del Riesgo

Recomendación:

Definir indicadores que permitan la toma de decisiones por parte del Comité de Convivencia Laboral y de la alta dirección.

Finalmente se evidenció que el Comité de Convivencia se encuentra conformado mediante Resolución No Resolución número 1685603 de 2025 *“Por medio de la cual se modifica parcialmente el artículo primero de la Resolución No. 28264 de 2024”*

6. SEGUIMIENTO A RESULTADOS DE INFORME ANTERIOR:

No se evidenció la generación de hallazgos y/u observaciones en el informe comunicado en julio 17 de 2023, mediante radicado No. 202317000187603.

7. VERIFICACION DE LOS RIESGOS ASOCIADOS AL PROCESO

Riesgos de Gestión y Corrupción

Conforme a la consulta realizada en el módulo de riesgos del aplicativo DARUMA el 30/11/2025, se observó que de los 12 riesgos de gestión del proceso de Talento Humano (DTH), ninguno se encuentra asociados al CCL

Riesgos de Soborno

De acuerdo con la revisión de la *“Matriz de Riesgos 2025”* de la Secretaría Distrital de Movilidad, descargada de la página web institucional, no se evidenció la identificación de riesgos de soborno asociados al CCL.

Recomendación:

Verificar la viabilidad de identificar riesgos asociados al CCL.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Secretaría de Movilidad	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Evaluación o Seguimiento	
	Código: PV01-PR02-F04	Versión 3.0

8. CONCLUSIÓN

Acorde con los resultados obtenidos en el presente seguimiento, el Sistema de Control Interno del CCL, es adecuado, no obstante, es susceptible de mejora acorde con el hallazgo, alertas y recomendaciones generadas.

9. RECOMENDACIONES

- Realizar la gestión oportuna para las quejas que están pendiente de mesa de acuerdo entre las partes, pendiente citar a funcionario involucrado, pendiente escuchar al presunto acosador y citación a ampliación de los hechos, teniendo en cuenta que estos presuntos hechos corresponden a la vigencia 2024, en aras de prevenir la posible materialización de eventos de riesgo.
- Verificar que, en los informes trimestrales generados por el Comité de Convivencia Laboral, en el contenido se relacione la vigencia correspondiente para cada trimestre, teniendo en cuenta que, en el reporte del segundo trimestre de 2024, referenciaron la vigencia 2023, en aras de asegurar la confiabilidad de la información y de sus registros.
- Definir indicadores que permitan la toma de decisiones por parte del Comité de Convivencia Laboral y de la alta dirección.
- Verificar la viabilidad de identificar riesgos asociados al CCL.

Las recomendaciones se generan con el propósito de aportar a la mejora continua de los procesos; y estas se acogen y se implementan, por decisión del líder del proceso. No obstante, la Ley 87 de 1993 *“Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones”* en su artículo 12 ... Indica: *“Serán funciones del asesor, coordinador, auditor interno o similar las siguientes: literal k) “Verificar que se implanten las medidas respectivas recomendadas”*.

Y en el Artículo 3º.- *Características del Control Interno. Son características del Control Interno las siguientes:*

a. *“El Sistema de Control Interno forma parte integrante de los sistemas contables, financieros, de planeación, de información y operacionales de la respectiva entidad; En cada área de la organización, el funcionario encargado de dirigirla es responsable por control interno ante su jefe inmediato de acuerdo con los niveles de autoridad establecidos en cada entidad”*.

Finalmente, se hace la salvedad que las posibles causas identificadas por los auditores de la OCI fueron las evidenciadas en el proceso auditor (no es una causa que se deba incluir de manera obligatoria en el plan de mejoramiento a suscribir), no obstante, los responsables de la ejecución de

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Evaluación o Seguimiento	
	Código: PV01-PR02-F04	Versión 3.0

la operación de cada actividad, proyecto, programa o proceso auditado, deberán identificar la causa raíz del hallazgo configurado en este seguimiento, las cuales pueden ser diferentes a las inicialmente identificadas.

La Dirección de Talento Humano deberá suscribir el respectivo Plan de Mejoramiento dentro de los diez (10) días hábiles al recibo de la comunicación de este informe, de acuerdo con el Instructivo formulación y seguimiento de planes de mejoramiento PV01-IN02 V3.0 y su posterior remisión a la Oficina de Control Interno para consolidación y seguimiento.

Nombre(s) y firma(s) auditor(es):	Nombre y firma del jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces
 Jenny Melixa Rodríguez Contratista, responsable de la verificación  Angelo Stoyanovich Romero Contratista, responsable de la verificación	 Nataly Tenjo Vargas Jefe Oficina de Control Interno (e)