

CÓDIGO:  
FM-PEV-CI-02VERSIÓN:  
03FECHA:  
05-01-2024PÁGINA:  
1 de 4

SEGUIMIENTO No:	1025402
FECHA:	ENERO 2025
PROCESO:	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
ÁREA PARA AUDITAR:	COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL
RESPONSABLE DE LA ADMINISTRACIÓN:	Gerente General – CAMILO JOSE ORTIZ MONTERO
RESPONSABLES DE LAS ETAPAS DEL PROCESO:	ROSEMBERG RIVERA RUIZ -jefe área técnica MARIANA ARAQUE CAMACHO- jefe administrativa y financiera.
TIPO DE ACTUACION:	INFORME COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL
TIEMPO DE EJECUCIÓN:	ANUAL 01 DE ENERO - 31 DE DICIEMBRE
RESPONSABLE DE ACTUACION:	Diana Marcela Mina Botero– Jefe de Control Interno

## 1. INTRODUCCIÓN

En ejercicio de las funciones asignadas a la Oficina de Control Interno y conforme a lo establecido en la Ley 87 de 1993, presento el Informe de Control Interno sobre el funcionamiento del **Comité de Convivencia Laboral** del Instituto Departamental de Deporte y Recreación del Quindío – Indeportes Quindío, correspondiente a la vigencia 2025.

El informe se elabora con base en la revisión de convocatorias, actas de reunión, resoluciones, soportes documentales, comunicaciones oficiales y demás evidencias relacionadas con la conformación, operación y seguimiento del Comité de Convivencia Laboral durante el periodo evaluado.

## 2. OBJETIVO

Evaluando el funcionamiento, cumplimiento normativo y gestión desarrollada por el Comité de Convivencia Laboral durante la vigencia 2025, verificando la adecuada conformación del comité, la realización de reuniones, la gestión de casos, la socialización de políticas y rutas de atención, así como el fortalecimiento del ambiente laboral institucional.

## 3. ALCANCE

La evaluación comprende el análisis de:

- ✓ Convocatorias y actas del Comité de Convivencia Laboral.



CODIGO:  
FM-PEV-CI-02

VERSIÓN:  
03

FECHA:  
05-01-2024

PAGINA:  
2 de 4

- ✓ Socialización normativa y rutas de atención.
- ✓ Gestión de situaciones e inconformidades laborales.
- ✓ Articulación con otras instancias institucionales.
- ✓ Soportes documentales y evidencias del funcionamiento del comité.

## 4. DESARROLLO DE LA EVALUACIÓN

### 4.1 Conformación y puesta en funcionamiento del Comité

Se evidencia la expedición de la Circular No. 006 del 28 de marzo de 2025, mediante la cual se convoca a la primera reunión ordinaria del Comité de Convivencia Laboral, integrando como miembros a Mariana Araque, Jaime Antonio Ariza y Wilbert Alonso García.

En la reunión inicialmente convocada para el 4 de abril de 2025 no se logró conformar quórum, situación que fue debidamente registrada en acta, procediéndose a realizar una nueva convocatoria conforme a la normatividad vigente.

### 4.2 Reuniones ordinarias y verificación de quórum

El 20 de abril de 2025 se realizó reunión ordinaria del Comité de Convivencia Laboral, verificándose el quórum y dejando constancia mediante acta firmada por los asistentes. En esta sesión se abordaron aspectos relacionados con la normatividad aplicable, funciones del comité y la definición de la ruta para la atención de posibles casos de acoso laboral.

Durante esta reunión se aprobó la creación del correo institucional [convivencialaboral@indepertosquindio.gov.co](mailto:convivencialaboral@indepertosquindio.gov.co) como canal oficial para la recepción de quejas y denuncias, fortaleciendo los mecanismos de atención y confidencialidad.

### 4.3 Socialización normativa y rutas de atención

Se evidencia la socialización de la ruta de atención del acoso laboral el 6 de mayo de 2025, con soporte de actas, presentaciones y listados de asistencia firmados por los participantes.

Así mismo, en reuniones posteriores se socializó el marco normativo aplicable, incluyendo la Ley 1010 de 2006, Resoluciones 652 de 2012, 1356 de 2012, 2365 de 2022 y 3461 de 2025, así como la política institucional de acoso laboral y acoso sexual.

### 4.4 Gestión de situaciones e inconformidades laborales

Se revisó el acta del 15 de septiembre de 2025, correspondiente a una reunión de análisis de inconformidades del equipo logístico, en la cual se acordó la realización de reuniones de escucha activa y la formulación de planes de mejora orientados al fortalecimiento del ambiente laboral y el respeto mutuo.



CODIGO:  
FM-PEV-CI-02

VERSIÓN:  
03

FECHA:  
05-01-2024

PAGINA:  
3 de 4

Estas actuaciones evidencian el ejercicio preventivo y conciliador del Comité de Convivencia Laboral.

## 4.5 Articulación institucional y cumplimiento normativo

Se evidencia la expedición de la Resolución No. 307 del 29 de agosto de 2025, mediante la cual se aprueba la Política de Acoso Laboral y Acoso Sexual del Instituto.

Adicionalmente, se verificó la respuesta institucional a requerimientos de la Procuraduría General de la Nación y del Ministerio del Trabajo, en cumplimiento de la Resolución 3461 de 2025, anexando los soportes de las actuaciones adelantadas por el Comité durante la vigencia.

Se cuenta también con certificados de antecedentes disciplinarios de los integrantes del comité, los cuales evidencian la inexistencia de sanciones o inhabilidades vigentes.

## 4.6 Planeación y proyección del Comité

El 3 de diciembre de 2025 se llevó a cabo reunión conjunta del Comité de Convivencia Laboral y el Comité PES, en la cual se aprobó el **Plan de Trabajo del Comité de Convivencia Laboral para la vigencia 2026**, incluyendo actividades de prevención, promoción del buen clima laboral, capacitación, seguimiento de casos y fortalecimiento institucional.

Se evidencia la socialización y aprobación de rutas, reglamento del comité, formatos de queja y acuerdos de confidencialidad, así como su divulgación a través de canales institucionales.

## 5. EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO

Como Jefe de Control Interno, concluyo que el Comité de Convivencia Laboral durante la vigencia 2025 funcionó de manera progresiva y organizada, evidenciándose cumplimiento de la normatividad aplicable, realización de reuniones, socialización de políticas y rutas de atención, y gestión preventiva de situaciones laborales.

Se identifican oportunidades de mejora relacionadas con la uniformidad en la firma de actas y la consolidación sistemática de los soportes documentales en una única carpeta institucional.

## 6. CONCLUSIONES

El Comité de Convivencia Laboral de Indeportes Quindío desarrolló durante la vigencia 2025 actividades orientadas a la prevención del acoso laboral, la promoción del respeto, la comunicación asertiva y el fortalecimiento del clima laboral.



CODIGO:  
FM-PEV-CI-02

VERSIÓN:  
03

FECHA:  
05-01-2024

PAGINA:  
4 de 4

Desde el enfoque de Control Interno, se evidencia un avance satisfactorio en la conformación, funcionamiento y proyección del comité, así como un compromiso institucional con la mejora continua y el cumplimiento de la normativa vigente.

## 7. RECOMENDACIONES

- ✓ Fortalecer la periodicidad y formalización de las reuniones del Comité de Convivencia Laboral.
- ✓ Consolidar de manera integral la carpeta física y digital del comité.
- ✓ Continuar con la socialización permanente de la política y rutas de atención.
- ✓ Realizar seguimiento periódico a los compromisos y planes de mejora derivados de los casos atendidos.

**NOTA: CONTROL INTERNO VERIFICO QUE LAS CARPETAS ESTAN FISICA Y DIGITALMENTE Y SE ENCUENTRAN BAJO CUSTODIA PENDIENTES DE FOLIACION**

DIANA MARCELA MINA BOTERO  
Jefe Oficina Control Interno.

PROYECTO ELABORÓ:	Y Diana Marcela Mina Botero – J.O.C.I
COPIA:	Camilo José Ortiz Montero – Gerente General Mariana Araque Camacho – Jefe administrativa y financiera Maria Isabel Rojas Vasquez - Jefe area Juridica
GUARDADO EN:	D:\2025CONTROL INTERNO 2025 PGA\AUDITORIAS INTERNAS\GESTION FINANCIERA