

	CONTROL INTERNO FORMATO INFORMES DE LEY / SEGUIMIENTOS	Código: K-F-9
		Versión: 1
		Fecha: 24/04/2025
		Página 1 de 11

DATOS GENERALES		
Fecha del Informe: 22 de junio de 2026		
Tipo de Informe:	Ley: X	Seguimiento y/o Evaluación:
Título del Informe: Informe de seguimiento de Acoso Laboral		
Procesos: Talento Humano		
Áreas: Coordinación de Gestión del Talento Humano – Comité de Convivencia		
Responsables del proceso: Lina Lucía Leiva Carrillo - Coordinadora de Gestión del Talento Humano		

OBJETIVO:

Evaluar la aplicación de las directrices establecidas por la Procuraduría General de la Nación, Ministerio de Trabajo y Departamento Administrativo de la Función Pública, en INRAVISIÓN en cumplimiento de las normas constitucionales legales y reglamentarias para la prevención, atención y sanción del acoso laboral como entidad pública.

PERÍODO DEL SEGUIMIENTO:

Evaluar el cumplimiento de la normatividad legal vigente, para la prevención, atención y sanción del acoso laboral en la Entidad durante la vigencia 2025.

ANTECEDENTES Y/O MARCO LEGAL:

- ✓ 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”.
- ✓ Ley 1257 de 2008 “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”.
- ✓ Resolución No. 2646 de 2008 expedida por el Ministerio de Protección Social.
- ✓ Resolución No.3461 de 2025 expedida por el Ministerio del Trabajo.
- ✓ Circular 026 de 2023 expedida por el Ministerio de Trabajo.
- ✓ Circular No.003 de 2024 expedida por la Procuraduría General de la Nación.
- ✓ Circular Conjunta No.100-004-2024 expedida por el Ministerio de Trabajo y Departamento Administrativo de la Función Pública.

	CONTROL INTERNO FORMATO INFORMES DE LEY / SEGUIMIENTOS	Código: K-F-9
		Versión: 1
		Fecha: 24/04/2025
		Página 2 de 11

DESARROLLO:

La metodología empleada para la elaboración del presente informe de seguimiento se fundamentó en la verificación, revisión y análisis de la documentación y de los registros digitales suministrados por el Comité de Convivencia Laboral y la Coordinación de Talento Humano, como responsables.

La Oficina de Control Interno del INRAVISIÓN efectuó la evaluación de las acciones implementadas para dar cumplimiento a las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias relacionadas con la prevención, atención y sanción del acoso laboral y demás formas de hostigamiento en el marco de las relaciones laborales, así como a la normatividad vigente en materia de derechos laborales, en observancia de los principios constitucionales de justicia, equidad y debido proceso.

En desarrollo del proceso de evaluación y seguimiento a los casos de acoso laboral, se evidenció, conforme al informe presentado por la Coordinación de Talento Humano y el Comité de Convivencia Laboral, la ejecución de acciones orientadas al cumplimiento de los lineamientos establecidos para la prevención del acoso laboral, de conformidad con lo dispuesto en la Circular No. 003 del 18 de julio de 2024 expedida por la Procuraduría General de la Nación y la Circular Conjunta No. 100-004 de 2024 emitida por el Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, disposiciones que continúan vigentes durante la vigencia 2025.

Mediante memorando radicado No. 202601200015703 del 20 de mayo de 2026, dirigido a la Coordinadora de Gestión del Talento Humano, la Oficina de Control Interno solicitó información correspondiente a la vigencia 2025, con corte a abril de 2026, la cual debía estar soportada en evidencias documentales verificables.

En atención a dicho requerimiento, la Coordinación de Gestión del Talento Humano dio respuesta parcial mediante memorando 202605100015983 y trasladó por competencia la solicitud al Comité de Convivencia Laboral, la cual fue objeto de validación y verificación obteniéndose los siguientes resultados:

1. MARCO INSTITUCIONAL Y ADOPCIÓN NORMATIVA

1.1 ACTO ADMINISTRATIVO VIGENTE MEDIANTE EL CUAL SE REGULA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA DE LA ENTIDAD

Se evidenció la presentación del documento denominado **Resolución 0041 del 27 de marzo de 2026**, "*Por medio de la cual se emiten lineamientos sobre la reglamentación del Comité de Convivencia Laboral de RTVC S.A.S. y se deroga la Resolución No. 0140 de 2023*", instrumento normativo interno mediante el cual la entidad procedió a actualizar y modificar la reglamentación vigente del Comité de Convivencia Laboral.

	CONTROL INTERNO FORMATO INFORMES DE LEY / SEGUIMIENTOS	Código: K-F-9
		Versión: 1
		Fecha: 24/04/2025
		Página 3 de 11

Al respecto, una vez efectuada la revisión y verificación del contenido del mencionado acto administrativo, se pudo constatar que este se encuentra debidamente ajustado y en plena concordancia con lo dispuesto en la Resolución 3461 del 01 de septiembre de 2025, expedida por el Ministerio del Trabajo, normativa que estableció los lineamientos técnicos y jurídicos para la conformación, estructura y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en las entidades públicas.

En consecuencia, la Resolución 0041 de 2026 se encuentra ajustada y da cumplimiento a la normatividad vigente sobre el Comité de Convivencia Laboral, garantizando que dicha instancia se encuentra alineada con los criterios definidos por la autoridad competente en materia de trabajo y relaciones laborales.

1.2 DOCUMENTO DE POLÍTICA INSTITUCIONAL O PROTOCOLO INTERNO SOBRE ACOSO LABORAL.

De acuerdo con las validaciones realizadas por la Oficina de Control Interno, se pudo verificar que la entidad dispone de un documento denominado "PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DEL ACOSO LABORAL EN RADIO TELEVISIÓN NACIONAL DE COLOMBIA - RTVC S.A.S.", el cual corresponde al proyecto de política institucional diseñado para la prevención y gestión del acoso laboral al interior de la organización.

Dicho instrumento contempla un conjunto de lineamientos orientados a la promoción y consolidación de entornos laborales seguros, dignos y libres de cualquier forma de violencia, discriminación o maltrato. Así mismo, establece la definición y caracterización de las distintas modalidades y conductas que pueden constituir acoso laboral conforme a la normatividad vigente, así como el procedimiento institucional para la gestión, trámite y seguimiento de las quejas que se presenten en esta materia, garantizando con ello el ejercicio efectivo de los derechos de los trabajadores y el debido proceso.

No obstante, lo anterior, al momento de la elaboración del presente informe, se evidenció que el enlace suministrado https://s3.amazonaws.com/rtvc-assets-qa-sistemasenlacolombia.gov.co/protocolo_para_la_prevenicion-atencion_y_seguimiento_del_acoso_laboral_en_rtv_v1.pdf abre el documento directamente en el navegador, pero este no está integrado ni indexado dentro de la estructura del portal web institucional. Conforme con lo establecido en el artículo 11 de la Ley 1712 de 2014, norma mediante la cual se regula el derecho de acceso a la información pública y se determinan las obligaciones de transparencia activa para las entidades del Estado, las entidades públicas están obligadas a mantener publicada, entre otros elementos, la información correspondiente a servicios al público, normas, formularios y **protocolos de atención**, en la sección específica que la ley destina para tal fin.

Al realizar la consulta de la página web institucional en la sección indicada por la norma, no se encontró evidencia de la publicación del referido protocolo. En virtud de lo expuesto, se **RECOMIENDA** adelantar las gestiones administrativas necesarias para garantizar la correcta y oportuna publicación del protocolo en la sección correspondiente del sitio web institucional, en estricta concordancia con lo dispuesto en el artículo

	CONTROL INTERNO FORMATO INFORMES DE LEY / SEGUIMIENTOS	Código: K-F-9
		Versión: 1
		Fecha: 24/04/2025
		Página 4 de 11

11 de la Ley 1712 de 2014, con el fin de asegurar el cumplimiento normativo y fortalecer la transparencia institucional en INRAVISIÓN.

1.3 SOCIALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA RESOLUCIÓN 0041 DEL 27 DE MARZO DE 2026

Conforme las verificaciones realizadas por la Oficina de Control Interno, se pudo evidenciar que se socializó la Resolución 0041 del 27 de marzo de 2026 *"Por medio de la cual se emiten lineamientos sobre la reglamentación del Comité de Convivencia Laboral de RTVC S.A.S. y se deroga la Resolución No. 0140 de 2023"* por medio de correo electrónico como se evidencia a continuación:



Conoce los lineamientos del Comité de Convivencia Laboral



Resumir este correo electrónico


Cuenta - Comunicaciones RTVC Sistema de Medios Públicos
Para: rtvc.user.us@rtvc.gov.co


Responder
Responder a todos
Reenviar


...

Lun 25/05/2026 11:00


RES 3461 2025.pdf
1 MB


RESO 0041 27 MARZO 2026....
409 KB

2 archivos adjuntos (2 MB)
Guardar todo en OneDrive - RADIO TELEVISIÓN NACIONAL DEL COLOMBIA
Descargar todo




**COMITÉ DE
CONVIVENCIA
LABORAL**



La Resolución No. 3461 de 2025, expedida por el Ministerio del Trabajo, fortaleció los lineamientos que deben cumplir los Comités de Convivencia Laboral, con el propósito de promover ambientes laborales saludables e inclusivos.

En consecuencia, Inravisión emitió la **Resolución 0041,** mediante la cual establece los lineamientos para la elección y el funcionamiento del **Comité de Convivencia Laboral.**

Documentos Adjuntos


Cuenta - Comunicaciones Inravisión Sistema de Medios Públicos

Fuente: Correo electrónico institucional

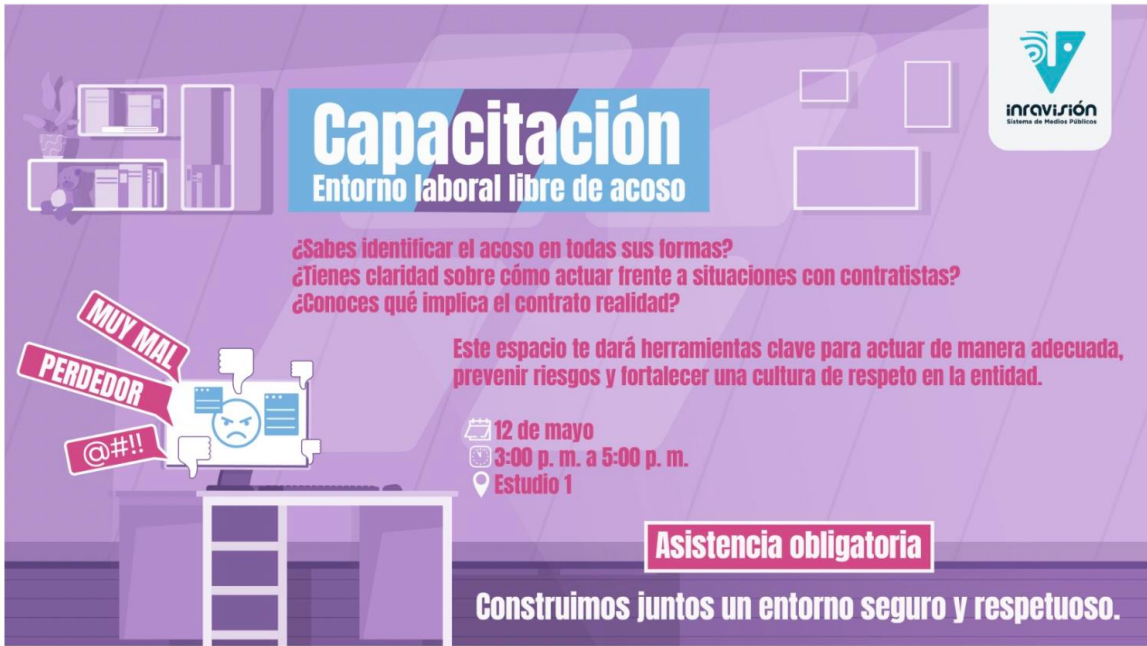
	CONTROL INTERNO FORMATO INFORMES DE LEY / SEGUIMIENTOS	Código: K-F-9
		Versión: 1
		Fecha: 24/04/2025
		Página 5 de 11

Así mismo, se realizaron las capacitaciones sobre el entorno laboral el día 12 de mayo de 2026 la cual fue convocada por correo electrónico como se evidencia a continuación:

CAPACITACIÓN PREVENCIÓN ACOSO LABORAL
Resumir este correo electrónico

Ocultar historial de mensajes

De: Lina Lucia Leiva Carrillo <lleiva@rtvc.gov.co>
Enviado: lunes, 11 de mayo de 2026 12:29
Para: Funcionarios RTVC <funcionarios@rtvc.gov.co>
Cc: Laura Camila Ramirez Torrijos <cramirez@contratista.rtv.gov.co>; Sindi Paola Pinzón Gutiérrez <sppinzon@contratista.rtv.gov.co>; Seguridad y Salud en el Trabajo <seguridadysaludeneltrabajo@rtvc.gov.co>; Liza Julieth Guzman Ayala <jiguzman@contratista.rtv.gov.co>; Michael Alfredo Bautista Gomez <mbautista@contratista.rtv.gov.co>; Viviana Andrea Rojas Mora <vrojas@contratista.rtv.gov.co>; Cuenta - Nómina / Victor Javier León Useche <nomina@rtvc.gov.co>; Liz Maryuri Bolaños Orobajo <lbolanos@contratista.rtv.gov.co>; Madeleidis Enith Gomez Palencia <mgomez@contratista.rtv.gov.co>; Isabel Sierra Gomez <isierra@contratista.rtv.gov.co>; Cristian Fabián Sandoval Galindo <csandoval@contratista.rtv.gov.co>; Nataly Romero Valbuena <nromerov@contratista.rtv.gov.co>
Asunto: CAPACITACIÓN PREVENCIÓN ACOSO LABORAL



Capacitación
Entorno laboral libre de acoso

¿Sabes identificar el acoso en todas sus formas?
¿Tienes claridad sobre cómo actuar frente a situaciones con contratistas?
¿Conoces qué implica el contrato realidad?

Este espacio te dará herramientas clave para actuar de manera adecuada, prevenir riesgos y fortalecer una cultura de respeto en la entidad.

12 de mayo
3:00 p. m. a 5:00 p. m.
Estudio 1

Asistencia obligatoria

Construimos juntos un entorno seguro y respetuoso.

Cordial saludo

Fuente: Correo electrónico institucional

1.4. MIEMBROS DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA

De acuerdo con la información remitida por la Coordinación de Gestión de Talento Humano, se informó que de acuerdo con la Resolución No. 0068 de 2026, se estableció que los miembros actuales del Comité de Convivencia Laboral de Inravisión, para un periodo de dos (2) años comprendido entre mayo de 2025 y mayo de 2027, son los siguientes:

 Sistema de Medios Públicos	CONTROL INTERNO FORMATO INFORMES DE LEY / SEGUIMIENTOS	Código: K-F-9
		Versión: 1
		Fecha: 24/04/2025
		Página 6 de 11

REPRESENTANTES	PRINCIPALES	SUPLENTES
Representantes de los trabajadores	VICTORIA GRILLO VARGAS Coordinadora de Procesos de Selección y Contratación	ANA MARIA GONZALEZ GONZALEZ Profesional Universitario Procesos de Selección y Contratación
	MARIA CAROLINA OROZCO TERAN Profesional Universitario Presupuesto	DIANA MARCELA BETANCOURT DIAZ Técnico Administrativo Gestión Emisión TV
Representantes de Gerencia	JOHANA GISELLA LOZANO ARDILA Coordinadora de Gestión – Tesorería	CESAR ALBERTO SANCHEZ CERERO Coordinador de Gestión- Comunicaciones
	JESUS JAVIER AVENDAÑO MEDINA Coordinador de Gestión Emisión de radio	FELIPE COLMENARES SÁNCHEZ Director Señal Memoria

2. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN A LAS QUEJAS

2.1. PROCEDIMIENTO DOCUMENTADO PARA LA RECEPCIÓN Y TRÁMITE DE QUEJAS POR ACOSO LABORAL.

Se evidenció la presentación del documento denominado **"PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DEL ACOSO LABORAL EN RADIO TELEVISIÓN NACIONAL DE COLOMBIA - RTVC S.A.S."**, instrumento institucional mediante el cual la entidad adopta formalmente la política de prevención del acoso laboral, en cumplimiento de las disposiciones normativas vigentes.

Así mismo, en el título **"DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO"** del citado documento, se establece de manera detallada el procedimiento interno a cargo del Comité de Convivencia Laboral, en el cual se regulan las actuaciones institucionales relacionadas con la recepción, trámite y atención de las quejas presentadas por presunto acoso laboral. Dicho procedimiento define las etapas que deben observarse para garantizar una gestión adecuada, imparcial y oportuna de cada caso.

De esta manera, el protocolo establece una ruta clara de acción ante la ocurrencia de situaciones que puedan configurar acoso laboral, fortaleciendo así los mecanismos de protección de los derechos de los trabajadores en el marco de la normatividad laboral colombiana vigente.

2.2. RUTA DE ATENCIÓN Y CANALES HABILITADOS PARA LA PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS (CORREO ELECTRÓNICO, ATENCIÓN PRESENCIAL, ENTRE OTROS).

Se evidenció la presentación del documento denominado **"PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DEL ACOSO LABORAL EN RADIO TELEVISIÓN NACIONAL DE COLOMBIA - RTVC S.A.S."**. En el numeral 17 del citado documento, relacionado con el procedimiento interno del Comité de Convivencia Laboral, se establece la forma en que deben presentarse las quejas por presunto acoso laboral, así como el medio dispuesto para su radicación. Tal y como se establece a continuación:

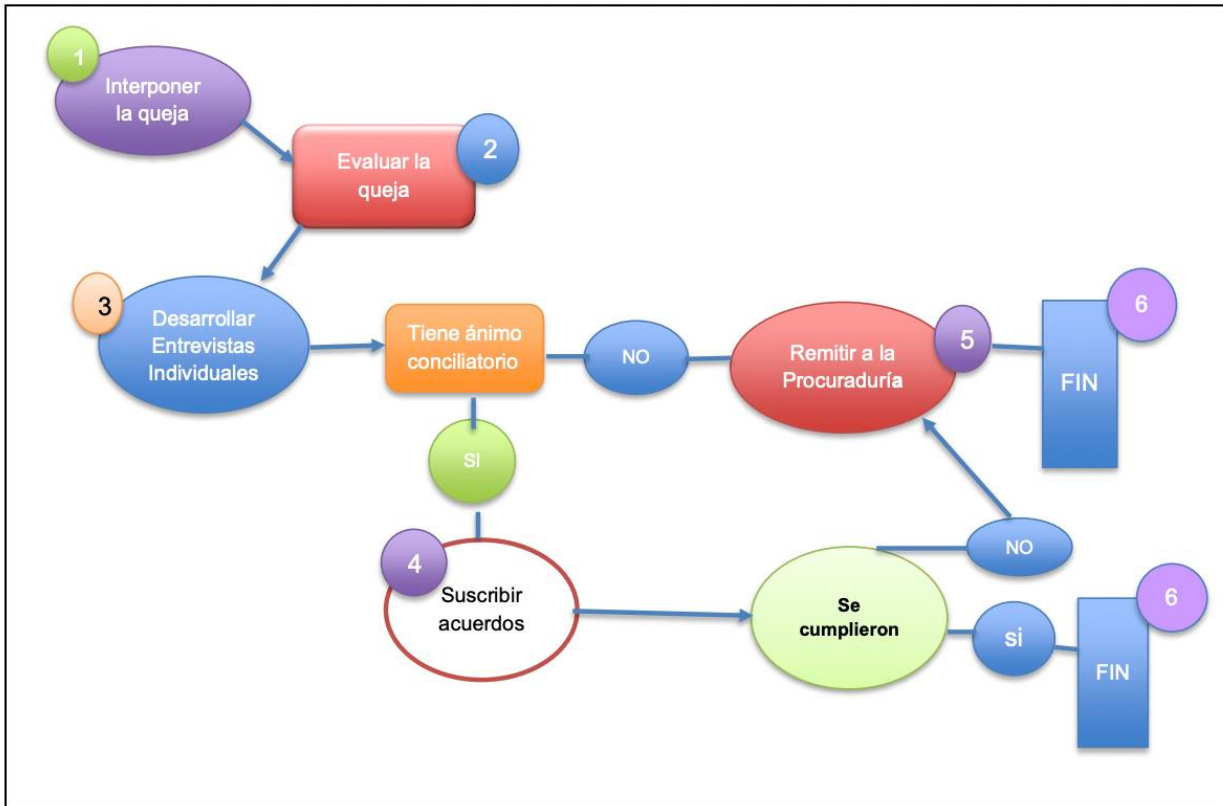


Imagen: Documento Protocolo para la prevención, atención y seguimiento del acoso laboral en radio televisión nacional de colombia - RTVC S.A.S.

Así mismo, en dicho documento se establece que la queja debe presentarse por escrito a través del correo electrónico grupoconvivencia@rtvc.gov.co, o personalmente entregando comunicación escrita a cualquiera de los miembros del Comité de Convivencia Laboral e indican los requisitos mínimos para el trámite de la queja.

2.3. TIEMPOS DEFINIDOS DE RESPUESTA.

Conforme lo establecido en el numeral 1 del artículo décimo cuarto de la Resolución 0041 de 2026, en virtud del cual se indica que “Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, en un término cinco (5) días calendario”, se realizó la validación de la información remitida por el Comité de Convivencia Laboral en cual se informa:

<i>Casos</i>	<i>Días</i>
1	6
2	7
3	1
4	10
5	9
6	10
7	14
8	16

	CONTROL INTERNO FORMATO INFORMES DE LEY / SEGUIMIENTOS	Código: K-F-9
		Versión: 1
		Fecha: 24/04/2025
		Página 8 de 11

9	15
10	16

De igual manera, es preciso señalar que el artículo 6 de la Resolución 3461 de 2025, expedida por el Ministerio de Trabajo, establece de forma expresa que el término con el que cuenta el Comité de Convivencia Laboral para recibir, radicar y dar trámite a las quejas presentadas por presunto acoso laboral es de cinco (5) días hábiles, contados a partir de la fecha de su recepción. Este plazo constituye un estándar mínimo de actuación oportuna, cuyo cumplimiento resulta fundamental para garantizar los derechos de las partes involucradas y asegurar una gestión eficiente de los casos que se presenten.

No obstante, como resultado de la revisión y análisis efectuados por la Oficina de Control Interno sobre la respuesta remitida por el Comité de Convivencia Laboral, se pudo establecer que 9 de los 10 casos reportados no cumplieron con los tiempos de trámite establecidos en la normatividad vigente, lo que representa un porcentaje de incumplimiento del 90% sobre el total reportado. Esta situación evidencia una debilidad significativa en el proceso de gestión de quejas al interior del Comité de Convivencia Laboral, que puede comprometer la atención oportuna, de las solicitudes relacionadas con presuntas conductas de acoso laboral.

En consecuencia, se genera una **NO CONFORMIDAD** respecto de los tiempos de atención y trámite de las quejas presentadas ante el Comité de Convivencia Laboral, por el incumplimiento de los términos establecidos en la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio de Trabajo y demás disposiciones normativas aplicables en la materia.

3. CUMPLIMIENTO DE CIRCULARES.

3.1. IMPLEMENTACIÓN DE LOS LINEAMIENTOS DE LA CIRCULAR 003 DE 2024 DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN.

Conforme a la información suministrada por el Comité de Convivencia Laboral y a las evidencias verificadas durante el ejercicio auditor, se evidenció la ejecución de algunas acciones orientadas al cumplimiento de los lineamientos establecidos en la Circular No. 003 de 2024 expedida por la Procuraduría General de la Nación, relacionadas principalmente con actividades de prevención, sensibilización y fortalecimiento institucional frente al acoso y la convivencia laborales. Dentro de las evidencias revisadas se identificaron jornadas de capacitación, abordando temáticas relacionadas con prevención del acoso laboral y fortalecimiento de entornos laborales saludables.

Así mismo, se evidenció la conformación del Comité de Convivencia Laboral mediante la Resolución No. 0041 de 2026 y la existencia de un protocolo para la prevención, atención y seguimiento de acoso laboral.

	CONTROL INTERNO FORMATO INFORMES DE LEY / SEGUIMIENTOS	Código: K-F-9
		Versión: 1
		Fecha: 24/04/2025
		Página 9 de 11

3.2. EVIDENCIAS DE IMPLEMENTACIÓN DE LA CIRCULAR CONJUNTA 100-004 DE 2024 (MINISTERIO DEL TRABAJO – DAFP), EN ESPECIAL LO RELACIONADO CON PREVENCIÓN Y SEGUIMIENTO.

Se evidenció que la Entidad adelantó algunas acciones orientadas a la implementación de los lineamientos contenidos en la Circular Conjunta No. 100-004 de 2024 expedida por el Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, particularmente en materia de prevención del riesgo psicosocial y fortalecimiento de la convivencia laboral.

Dentro de las evidencias aportadas se identificaron actividades de capacitación y sensibilización dirigidas a servidores públicos y colaboradores, campañas institucionales sobre prevención del acoso laboral y salud mental, programación de actividades del Comité de Convivencia Laboral y acciones pedagógicas orientadas a la promoción de ambientes laborales seguros y libres de violencia. Igualmente, se observó la difusión del protocolo de prevención del acoso laboral a toda la entidad a través del QR que se encuentra disponible en la entidad.

Sin embargo, conforme la validación de los informes trimestrales remitidos no se evidenció la implementación integral de mecanismos de seguimiento, indicadores de medición, evaluación de resultados ni herramientas de monitoreo que permitan verificar de manera objetiva la efectividad de las acciones desarrolladas conforme a los lineamientos establecidos en el numeral 1 de la Circular Conjunta No. 100-004 de 2024.

Así mismo, es importante indicar que el artículo 6 de la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, establece que los informes trimestrales del Comité de Convivencia Laboral deben incluir estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones; no obstante, validados los informes remitidos, no se evidencian las recomendaciones que se deben generar en el marco del Comité de Convivencia Laboral.

En este sentido, se genera una **NO CONFORMIDAD** por la no incorporación en los informes trimestrales de estadísticas y recomendaciones que permitan hacer seguimiento a los casos presentados y estudiados por parte del Comité de Convivencia Laboral incumpliendo lo contemplado en el numeral 1 de la Circular Conjunta No. 100-004 de 2024 y en el artículo 6 de la Resolución 3461 de 2025.

RECOMENDACIONES /ASPECTOS NO CONFORMES:

RECOMENDACIONES

Se recomienda adelantar las gestiones administrativas necesarias para garantizar la correcta y oportuna publicación del "PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DEL ACOSO LABORAL EN RADIO TELEVISIÓN NACIONAL DE COLOMBIA - RTVC S.A.S." en la sección correspondiente del sitio web institucional, en estricta concordancia con lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 1712 de 2014, con el fin de asegurar el cumplimiento normativo y fortalecer la transparencia institucional de INRAVISIÓN.

	CONTROL INTERNO FORMATO INFORMES DE LEY / SEGUIMIENTOS	Código: K-F-9
		Versión: 1
		Fecha: 24/04/2025
		Página 10 de 11

NO CONFORMIDADES

NO CONFORMIDAD 1:

No se cumplió con los tiempos establecidos para el trámite en la gestión de quejas de acoso laboral al interior del Comité de Convivencia Laboral de INRAVISIÓN. De acuerdo con respuesta remitida por el Comité a través de correo electrónico del día 27 de mayo de 2026, 9 de los 10 casos reportados no cumplieron con los términos establecidos en el artículo 6 de la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo y demás disposiciones normativas establecidas en la materia. Lo anterior representa un porcentaje de incumplimiento del 90% sobre el total reportado, evidenciando una debilidad significativa en el proceso de gestión de quejas al interior del Comité de Convivencia Laboral respecto de los tiempos de atención y trámite de dichas quejas y que puede comprometer la atención oportuna de las solicitadas relacionadas con presuntas conductas de acoso laboral.

NO CONFORMIDAD 2:

No se evidenció la incorporación de estadísticas de quejas ni las recomendaciones que deben generarse en el marco del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, de acuerdo con los informes trimestrales remitidos por el Comité a la Oficina de Control Interno, a través de correo electrónico del día 27 de mayo de 2026, incumpliendo con lo contemplado en el numeral 1 de la Circular Conjunta No. 100-004 de 2024 y en el artículo 6 de la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio de Trabajo. Lo anterior, impide realizar un seguimiento integral y oportuno de los casos presentados y estudiados por dicho Comité.

CONCLUSIONES:

Como resultado del ejercicio auditor adelantado por la Oficina de Control Interno en materia de convivencia laboral y prevención del acoso laboral en INRAVISIÓN se pudo establecer que la entidad ha realizado avances importantes en el desarrollo e implementación de instrumentos normativos e institucionales orientados a garantizar entornos laborales dignos, seguros y libres de violencia, entre los cuales se destacan la expedición de la Resolución 0041 del 27 de marzo de 2026, mediante la cual se actualizó la reglamentación del Comité de Convivencia Laboral en concordancia con la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio de Trabajo, así como la adopción del "Protocolo para la Prevención, Atención y Seguimiento del Acoso Laboral", que establece los lineamientos y procedimientos internos para la gestión de las quejas presentadas en esta materia.

No obstante, el análisis efectuado permitió identificar una recomendación y dos no conformidades con las cuales se busca adoptar de manera oportuna las medidas correctivas necesarias para subsanar las no conformidades identificadas, fortalecer la gestión del Comité de Convivencia Laboral y garantizar el pleno cumplimiento del marco normativo vigente en materia de convivencia y prevención del acoso laboral, reafirmando así su compromiso institucional con la protección de los derechos de sus trabajadores y la promoción de una cultura organizacional basada en el respeto, la dignidad y la sana convivencia.

Elaborado por:	Aprobado por:
Firma:  Nombre: Paola Soler Herrera Contratista Oficina de Control Interno	Firma:  Nombre: José Ricardo Toba González Asesor Oficina de Control Interno