



Libertad y Orden

Fondo Financiero de Proyectos de Desarrollo FONADE



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20171200138113

Pública Privada Confidencial

Bogotá D.C, 30-06-2017

MEMORANDO

PARA:

BEATRIZ AMALIA SANCHEZ LUQUE

Gerente Talento Humano

CARLOS ANDRES MONTAÑEZ SILVA

Gerente de Unidad Planeación Financiera

Representante Suplente del Empleador - Secretario Comité de Convivencia Laboral

SYLVIA DE LA HOZ ARISTIZABAL

Gerente Unidad Desarrollo Económico y Social

Representante Principal de los Funcionarios - Presidente Comité de Convivencia Laboral

COPIA:

ANGELA RITA TABARES SERNA

Subgerente Administrativa

TERCERO ANOTNIO DEHOYOS GUAYAZAN

Subgerente Técnico

DE:

LUIS E. HERNANDEZ

Asesor de Control Interno

ASUNTO:

Notificación Informe Final Acoso Laboral 2016-2017

Respetados doctores:

Adjunto para su conocimiento el informe final de auditoría de Acoso Laboral 2016-2017

De conformidad con lo establecido en el *Procedimiento de Auditorías Internas de Control Interno*, se solicita:

- Proceder con la formulación de las acciones que de acuerdo con su criterio sean necesarias para la recomendación expuesta en el presente informe.
- Remitir dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de la presente comunicación el respectivo plan de acción, el cual deberá indicar: Actividades, Responsables y Plazos.

Cordialmente,

LUIS E. HERNÁNDEZ LEÓN.

Asesor de Control Interno



Libertad y Orden

Fondo Financiero de Proyectos de Desarrollo FONADE



INFORME FINAL **AUDITORÍA** **ACOSO LABORAL 2016 - 2017**

1. INTRODUCCIÓN

De conformidad con el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 se entenderá por acoso laboral 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.

El artículo 14 de la Resolución número 2646 del 17 de julio de 2008, en mención, contempla como medida preventiva de acoso laboral el *"1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral"*.

Por ello, la Asesoría de Control Interno, siguiendo las disposiciones legales y lo dispuesto en el Plan Anual de Auditorías 2017, realiza la Auditoría de Acoso Laboral vigencia 2016 - 2017, la cual se constituye en una herramienta de retroalimentación del Sistema de Control Interno, que analiza las debilidades y fortalezas del control, así como el desvío de los avances de las metas y objetivos trazados, influyentes en los resultados y operaciones propuestas en la Entidad.

2. OBJETIVO GENERAL

2.1 Objetivo General

Verificar que las quejas interpuestas por acoso laboral y la gestión realizada por el Comité de Convivencia Laboral se encuentren dentro de los lineamientos de la normatividad legal vigente.

2.2 Objetivos Específicos

- Establecer las quejas interpuestas por acoso laboral durante la vigencia 2016 - 2017 y el estado en que se encuentran.
- Examinar el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral conformado mediante la Resolución No. 440 de diciembre de 2016 - 2017, frente a las quejas presentadas por acoso laboral y su concordancia en relación a la normatividad legal vigente.
- Verificar que la recepción y trámite de las quejas presentadas por los servidores públicos de la Entidad, ante el Comité de Convivencia Laboral en el marco de lo normado en la Ley 1010 de 2006 cumplan con el Procedimiento PAP 623 "Trámite de queja por acoso laboral".
- Analizar la recurrencia de las quejas presentadas y su tratamiento



Libertad y Orden

Fondo Financiero de Proyectos de Desarrollo FONADE



- Evaluar la eficacia de los controles implementados en relación al acoso laboral.
- Efectuar seguimiento a los Planes de Acción generados por los informes de Auditorías anteriores, informes de Órganos de Control, informes de la Revisoría Fiscal, etc.
- Emitir conclusiones especificando las No conformidades, observaciones y/o recomendaciones que de acuerdo con el análisis se consideren pertinentes.

3. ALCANCE

La presente auditoría aplica para las quejas por acoso laboral de la vigencia 2016 - 2017.

4. CRITERIOS

Para la evaluación de los procesos a auditar se tomarán como referencia los siguientes aspectos:

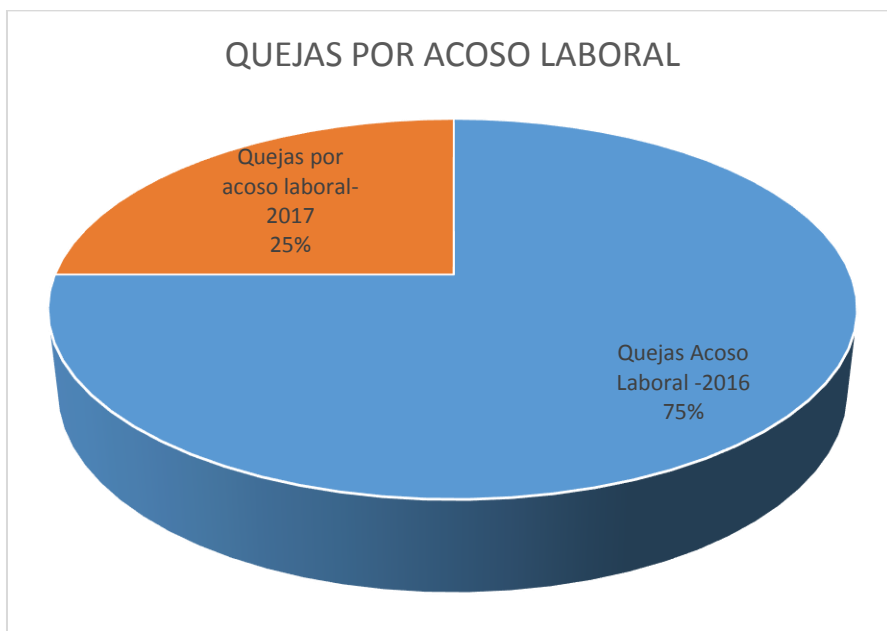
- Ley 87 de 1993, y sus Decretos Reglamentarios
- Ley 1010 de 2006, por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
- Resolución 0652 de 2012 del Ministerio de Trabajo, por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas
- Resolución 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo, por la cual se modifica parcialmente la Resolución 0652 de 2012
- Resolución 510 de 2014
- Resolución No. 440 de 2016
- Procedimiento PAP 623 “Trámite de queja por acoso laboral”.

5. METODOLOGIA

La obtención y confirmación de la información se realizará mediante las técnicas: entrevistas y revisión documental.

Conforme a las actas suministradas por el Comité conformado en la vigencia 2014-2016 y el Comité de la vigencia 2016-2018, los siguientes son los porcentajes de las quejas por acoso laboral, de las vigencias mencionadas:

Grafico No. 1: Quejas por Acoso Laboral



5.1 ENTREVISTAS: a los miembros del comité de Convivencia Laboral : Sylvia de la Hoz Aristizabal - Presidenta y Carlos Andrés Montañez- Secretario

5.2 SOLICITUD DE INFORMACIÓN : Por correo electrónico del 28 de abril, 19 y 26 de mayo de 2017, sobre las quejas por acoso laboral de la vigencia 2016 -2017

5.3 REVISIÓN DOCUMENTAL:

- Actas del Comité de Convivencia Laboral
- Plan de Acción sobre quejas por acoso laboral
- Riesgos por acoso laboral

6. DESARROLLO

6.1 QUEJAS INTERPUESTAS POR ACOSO LABORAL DURANTE LA VIGENCIA 2016 - 2017 Y ESTADO EN QUE SE ENCUENTRAN

6.1.1 QUEJAS INTERPUESTAS POR ACOSO LABORAL 2016



Fondo Financiero de Proyectos de Desarrollo FONADE



Verificadas las actas del Comité de Convivencia Laboral de la vigencia 2016, suministradas por la Gerente del Talento Humano, mediante correo electrónico del 04 de mayo de 2017, se evidenciaron las siguientes quejas por acoso laboral y el estado en que se encuentran, de la siguiente forma:

Tabla No.1: Quejas Acoso Laboral 2016

NOMBRE	QUEJA	ACTA DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	CARÁCTER DE LA REUNION	ESTADO
ANGELA MARIA RICO POSADA	La queja se fundamenta en su inconformidad existente como empleada por el acatamiento y materialización por parte de la Entidad, de las recomendaciones impartidas por la ARL Positiva en el sentido de reubicar mediante acto administrativo el empleo con el fin de disminuir el factor del riesgo psicosocial relacionado con la carga cuantitativa de trabajo y excesiva responsabilidad, condiciones laborales directamente asociadas a sus recurrentes incapacidades médicas	22 de abril de 2016	Ordinaria	Esta queja se encuentra cerrada debido a : * La conducta desplegada por la administración, tendiente a proteger la salud de la trabajadora y en acato de las recomendaciones expresamente indicadas por la ARL, no se enmarca dentro de las conductas establecidas por el artículo 7º de la Ley 1010 de 2006 . *Al no estar determinado el sujeto activo o autor del acoso laboral, no se da configuración de la figura de acoso laboral, en los términos del artículo 2º de la Ley 1010 de 2006.
MIGUEL ANGEL VENEGAS HERNANDEZ	Se presentaron correos cruzados entre el señor Miguel Ángel Venegas Hernández y la Dra. Katia Paola Alba Jinete, Gerente de Infraestructura Productiva, los cuales fueron remitidos al Área de Talento Humano por el Dr. Luis Hernández, Asesor de Control Interno quien le dio lectura de los mismos, considerando que puede configuración de un posible acoso laboral.	27 de Junio de 2016	Ordinaria	Esta queja se encuentra cerrada debido a: *Que no hubo queja formal y escrita de parte del presunto quejoso, de acuerdo a lo normado en el artículo 9º de la Ley 1010 de 2006.



Fondo Financiero de Proyectos de Desarrollo FONADE



NOMBRE	QUEJA	ACTA DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	CARÁCTER DE LA REUNION	ESTADO
MARTHA GRACIELA SUAREZ SUAREZ	La Dra. Beatriz Amalia Sanchez Luque el jueves 17 de octubre de 2016 recibió en su oficina a la Dra. Marha Graciela Suárez Suárez, Gerente del Área de Procesos de Selección y Contratación, quien se presentó visiblemente alterada muy nerviosa, llorando y manifestando que era víctima de posible acoso laboral por parte de su jefe inmediata la Dra. Ivonne Lucía Guerrero, Subgerente de Contratación, la Dra. Suarez manifestó que desde que llegó la Dra. Ivonne como Subgerente de Contratación constantemente se dirige a la Dra. Suarez con expresiones tales como " se le está dando una segunda oportunidad " "¿porque no renuncia?" "recuerde que pronto se le vence el contrato ", etc. Manifestó que lo que la motivo a dirigirse a mi oficina fue el hecho de que ese mismo día la Dra. Ivonne convoco a todos los miembros de su equipo de trabajo y le dijo que desde ese día sería ella y no la Dra. Suarez, quien ejercería la supervisión de sus contratos y sería ella y no la Dra. Suárez quien impartiría las instrucciones.	21 de noviembre de 2016	Extraordinaria	Se efectuaron las siguientes recomendaciones: 1. A través de la secretaria del Comité de Convivencia laboral informar oficialmente al Dr. Ariel Alfonso Aduen Angel, gerente general de la entidad, de la situación de posible acoso laboral, la cual fue puesta en conocimiento del Comité. 2. Recomendar al señor Gerente General en dicha comunicación, que se reubique el cargo de la Dra. Martha Graciela Suárez Suárez en otra área, con el fin de minimizar el contacto entre las partes involucradas, mientras se da la oportunidad de escuchar las dos versiones, una vez se reintegre la Dra. Suarez de su incapacidad. 3. Una vez reintegrada la Dra. Martha Graciela Suárez Suárez citarla al Comité de Convivencia Laboral, para que sea escuchada por sus miembros 4. Posterior a ser escuchada la quejosa, se citara a la Dra. Ivonne Lucía Guerrero Rojas, Subgerente de Contratación , para ser escuchada por el Comité



Libertad y Orden

Fondo Financiero de Proyectos de Desarrollo FONADE



De acuerdo a los casos expuestos, se evidenció que la queja de la Dra. Angela María Rico Posada fue cerrada teniendo en cuenta que la conducta descrita no concuerda con las establecidas en el artículo 7° de la Ley 1010 de 2006, el cual señala taxativamente las conductas que constituyen acoso laboral.

Adicionalmente, la quejosa no determinó específicamente quien era la persona que la acosaba laboralmente, lo que no permite que se de aplicación al artículo 2° de la Ley 1010 de 2006, cuando establece:

“ Artículo 2°. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. Para efectos de la presente Ley se entenderá por acoso laboral 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..”

En cuanto a la queja del señor Miguel Angel Venegas Hernandez, fue igualmente cerrada, teniendo en cuenta que no la interpuso de forma escrita , de acuerdo a lo establecido en el numeral 2 del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006, que contempla:

“ARTÍCULO 9°. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL

2)La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos

Sobre el caso de la Dra. Martha Graciela Suarez Suárez, el Comité de Convivencia Laboral estableció ciertas medidas, como informar oficialmente al Gerente General de la entidad, de la situación de posible acoso laboral y recomendar en dicha comunicación, que se reubique el cargo de la Dra. Martha Graciela Suarez Suarez, lo cual fue realizado mediante memorando No.20164400274403 del 30 de noviembre de 2016, en virtud de las funciones 2°, 3°, 4°, y 5°, establecidas en el artículo 6° de la Resolución 652 de 2012.

6.1.2 QUEJAS INTERPUESTAS POR ACOSO LABORAL 2017

Verificadas las actas del Comité de Convivencia Laboral hasta el mes de abril de la vigencia 2017, suministradas por el Secretario, mediante correo electrónico del 04 de mayo de 2017, se evidencio la siguiente queja por acoso laboral y el estado en que se encuentran, de la siguiente forma:

Tabla No.2: Quejas Acoso Laboral 2017

NOMBRE	QUEJA	ACTA DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	CARÁCTER DE LA REUNION	ESTADO
MARTHA GRACIELA SUAREZ SUÁREZ	La Dra. Beatriz Amalia Sanchez Luque el jueves 17 de octubre de 2016 recibió en su oficina a la Dra. Martha Graciela Suárez Suárez, Gerente del Área de Procesos de Selección y Contratación, quien se presentó visiblemente alterada muy nerviosa, llorando y manifestando que era víctima de posible acoso laboral por parte de su jefe inmediata la Dra. Ivonne Lucia Guerrero, Subgerente de Contratación, la Dra. Suarez manifestó que desde que llegó la Dra. Ivonne como Sub-gerente de Contratación constantemente se dirige a la Dra. Suarez con expresiones tales como " se le está dando una segunda oportunidad " "¿por que no renuncia?" "recuerde que pronto se le vence el contrato ", etc. Manifestó que lo que la motivo a dirigirse a mi oficina fue el hecho de que ese mismo día la Dra. Ivonne convoco a todos los miembros de su equipo de trabajo y le dijo que desde ese día sería ella y no la Dra. Suarez, quien ejercería la supervisión de sus contratos y sería ella y no la Dra. Suárez quien impartiría las instrucciones.	No. 1 del 19 de enero de 2017	Ordinaria	Se expuso por parte de la Gerente de Talento Humano la queja de la Dra. Martha Graciela Suarez, y teniendo en cuenta que en la actualidad se encuentra incapacitada, el Comité decidió convocar a sesión extraordinaria para el día miércoles 25 de enero de 2017, con el fin de escuchar a la Dra. Ivonne Lucia Guerrero Rojas, funcionaria contra quien fue interpuesta la queja.
		No. 2 del 25 de enero de 2017	Extraordinaria	*Se escuchó a la Dra. Ivonne Lucia Guerrero, la versión de los hechos relacionados con el acoso laboral. Dentro de los compromisos el Comité determino: * Esperar el regreso de la Dra. Suarez por la incapacidad presentada, para citarla con el fin de escuchar su versión de los hechos, así como la presentación de las pruebas. * Citar a los testigos propuestos por la Dra. Ivonne Lucia Guerrero
		No. 3 del 22 de marzo de 2017	Extraordinaria	*Se escuchó a los testigos propuestos por la Dra. Ivonne Lucia Guerrero. *El Comité esperara el regreso de la Dra. Suarez para citarla nuevamente con el fin de escuchar su versión de los hechos, así como la presentación de las pruebas. Por el momento el proceso queda suspendido. * Al reintegro de la Dra. Suárez se reunirán con ella la Gerente de Talento Humano, la Presidente y el Secretario del Comité para explicarle el alcance y dinámica de la sesión a la que se le citará. * La Gerente de Talento Humano solicitará el apoyo al psicólogo de la ARL para manejar la comunicación hacia la Dra. Suárez a su reintegro en lo concerniente con la sesión a la que deberá asistir.
		No. 4 del 31 de marzo de 2017	Extraordinaria	*La gerente de Talento Humano entregará al Comité informe de quejas recibidas y en trámite: Cuadro. * La Gerente de Talento Humano entregará al Comité cuadro con la trazabilidad



Fondo Financiero de Proyectos de Desarrollo FONADE



NOMBRE	QUEJA	ACTA DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	CARÁCTER DE LA REUNION	ESTADO
				de la incapacidad de la Dra. Martha Graciela Suarez Suárez. * El Comité entregará al Gerente de FONADE informe de gestión del primer semestre de la vigencia. * La Gerente de Talento Humano informará a la Presidente y al Secretario del Comité del reintegro de la Dra. Suárez.

En lo corrido de la vigencia de 2017, el único caso estudiado por el Comité ha sido el de la Dra. Martha Graciela Suarez Suárez, en el que se escuchó a la Dra. Ivonne Lucia Guerrero, la versión de los hechos relacionados con el acoso laboral y a los testigos propuestos por ella, se encuentra pendiente la citación al Comité de la Dra. Martha Graciela Suarez y que aporte las pruebas correspondientes.

No obstante, teniendo en cuenta los compromisos establecidos a desarrollar en el mes de abril y al momento del reintegro de la Dra. Suarez, se realizó la verificación del cumplimiento de estos, conforme se describe a continuación:

Tabla No.3: Seguimiento Quejas Acoso Laboral 2017

COMPROMISO	ACTA	FECHA	RESPONSABLE	ESTADO
2. Al reintegro de la Dra. Suarez se reunirán con ella la Gerente de Talento Humano la Presidente y el Secretario del CCL para explicarle el alcance y dinámica de la sesión a la que se le citará	No. 3 del 22 de marzo de 2017	Al reintegro de la incapacidad	Secretario CCL y Presidente CCL	Se evidenció mediante entrevista realizada a la Presidente y Secretario del CCL, que ellos sostuvieron reunión con la Dra. Martha Graciela Suarez con el fin de explicarle la forma en que se realizaría la sesión para que rindiera la versión de los hechos sobre el presunto acoso laboral, sin embargo, de acuerdo a lo manifestado por los servidores públicos auditados la Dra. Suarez solicitó que esta queja fuera remitida a la Procuraduría ya que no se encuentra interesada en conciliar.
3. La Gerente de Talento Humano solicitará el apoyo al psicólogo de la ARL para manejar la comunicación hacia la Dra. Suarez a su reintegro en lo concerniente con la sesión a la que deberá asistir	No. 3 del 22 de marzo de 2017	Al reintegro de la incapacidad	Gerente de Talento Humano, Secretario CCL y Presidente CCL	Se evidenció mediante entrevista realizada a la Presidente y Secretario del CCL, que el día de la reunión con la Dra. Suarez se solicitó apoyo psicológico a la ARL para manejar la comunicación con ella.



COMPROMISO	ACTA	FECHA	RESPONSABLE	ESTADO
1. La Gerente de Talento Humano entregará al CCL informe de quejas recibidas y en trámite: cuadro	No. 4 del 31 de marzo de 2017	Primera semana de abril	Gerente de Talento Humano	Se verificó, conforme a lo manifestado en la entrevista realizada que la Gerente de Talento Humano entregó un cuadro de las quejas recibidas.
2. La Gerente de Talento Humano entregará al CCL cuadro con la trazabilidad de la incapacidad de la Dra. Martha Graciela Suarez	No. 4 del 31 de marzo de 2017	Primera semana de abril	Gerente de Talento Humano	Se evidenció mediante entrevista realizada a la Presidente y Secretario del CCL que la Gerente de Talento Humano entregó al CCL una trazabilidad de la incapacidad de la Dra. Suarez.
3. El CCL entregará al Gerente General de FONADE informe de gestión del primer semestre de la vigencia	No. 4 del 31 de marzo de 2017	Tercera semana de abril	Secretario CCL y Presidente CCL	Conforme a la información suministrada por el Secretario del CCL se entregó al Gerente General informe de gestión del primer semestre de 2017.
4. La Gerente de Talento Humano informará a la Presidente y al Secretario del CCL del reintegro de la Dra. Suarez	No. 4 del 31 de marzo de 2017	Al momento del reintegro a la Entidad	Gerente de Talento Humano	Se verificó, conforme a lo manifestado en la entrevista realizada a la Presidente y Secretario del CCL que la Gerente de Talento Humano les informó sobre el reintegro de la Dra. Suarez

De acuerdo al cuadro expuesto, se evidenció que el Comité de Convivencia Laboral, efectuó seguimiento sobre la queja interpuesta por la Dra. Martha Graciela Suarez, conforme a los compromisos establecidos en el acta No. 3 y 4 del 22 y 31 de marzo de 2017, la cual será remitida a la Procuraduría General de la Nación dado que no se encuentra interesada en conciliar, con lo cual el Comité agota el procedimiento interno.

6.2 FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL CONFORMADO MEDIANTE LA RESOLUCIÓN No.510 DE DICIEMBRE DE 2014

6.2.1 CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El Comité de Convivencia Laboral de la vigencia 2016, fue conformado por dos (2) representantes del empleador, que fueron el Subgerente de Contratación y el Subgerente Administrativo cuyos suplentes fueron la Gerente del Area de Organización y Métodos y el Asesor Jurídico. Y dos (2) representantes del trabajador que fueron los funcionarios Carlos Rene Tovar y Francisco José Mesa Salamanca, cuyos suplentes fueron los funcionarios Johan Giovanni Millan y Kerly Jazmín Agamez.

Lo anterior, de acuerdo a lo establecido en el artículo 1º de la Resolución 1356 de 2012 que preceptuó:

“...El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores con sus respectivos suplentes ...”



6.2.2. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Se efectuó la verificación sobre el cumplimiento del Comité frente a sus funciones, conforme a lo establecido en el artículo 6 de la Resolución No. 652 de 2012, de la siguiente forma:

Tabla No.4: Funciones Comité 2016

FUNCIONES	EJECUCIÓN
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	Se evidenció que durante la vigencia 2016 se recibieron tres (3) quejas a las cuales el Comité de Convivencia Laboral les dio el trámite correspondiente
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo , que puedan tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral al interior de la entidad pública o empresa privada	Se observó, de acuerdo a las actas enviadas que el Comité de Convivencia Laboral, estudió y analizó los casos de posible acoso laboral.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja	Conforme a lo evidenciado en las actas de la vigencia 2016 el Comité de Convivencia Laboral no tuvo que aplicar esta función.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear espacio de dialogo entre las partes involucradas , promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias	Conforme a lo evidenciado en las actas de la vigencia 2016 el Comité de Convivencia Laboral no tuvo que aplicar esta función.
5. 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	Conforme a lo evidenciado en las actas de la vigencia 2016 el Comité de Convivencia Laboral no tuvo que aplicar esta función.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado	Conforme a lo evidenciado en las actas de la vigencia 2016 el Comité de Convivencia Laboral no tuvo que aplicar esta función
7. 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, tratándose del sector público. En el sector privado el Comité informara a la alta dirección de la empresa , cerrara el caso y el trabajador puede presentar al queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente	Conforme a lo evidenciado en las actas de la vigencia 2016 el Comité de Convivencia Laboral no tuvo que aplicar esta función



Fondo Financiero de Proyectos de Desarrollo
FONADE



FUNCIONES	EJECUCIÓN
<p>8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada 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.</p>	<p>Mediante memorando No. 20164400274403 del 30 de noviembre de 2016, el Comité presentó a la alta dirección medidas preventivas y correctivas sobre el caso de la Dra. Martha Graciela Suarez. Sin embargo, no se evidenció la presentación del informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral.</p> <p>Frente a esta función la Gerencia de Talento Humano indicó que este informe anual se encuentra contenido en el Acta No. 1 de 2017, y así mismo remitió un cuadro en donde se señalan las quejas presentadas durante la vigencia 2016 de : Angela Maria Rico Posada y Martha Graciela Suarez.</p> <p>No obstante, teniendo en cuenta los documentos enviados es de precisar que no evidencian la presentación a la Alta dirección del informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral, ya que el acta No. 1 de la vigencia 2017, se refiere a un empalme al nuevo comité y por su parte el cuadro de las quejas estudiadas no se encuentra presentado a la alta dirección con memorando de radicado y no se establece como un informe que contemple dichos resultados.</p>
<p>9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas</p>	<p>Conforme a lo evidenciado en las actas de la vigencia 2016 el Comité de Convivencia Laboral no tuvo que aplicar esta función</p>
<p>10. 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 o la empresa privada.</p>	<p>No se evidenció la presentación de los informes trimestrales sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral del año 2016.</p>

De lo anteriormente expuesto se evidenció que el Comité de Convivencia Laboral, durante la vigencia 2016, dio cumplimiento a los numerales 1º y 2º de la Resolución No. 652 de 2012, en cuanto a las funciones 3º, 4º, 5º, 6º, 7º y 9º no fueron aplicadas, respecto a la función 8º no evidenció la presentación a la Alta dirección del informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral durante la vigencia 2016 y 10º No se evidenció la presentación de los informes trimestrales sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral del año 2016.

Por otra parte se consultó el memorando No. 20144400338793 del 27 de noviembre de 2014, mediante el cual se estableció el procedimiento para la elección de los representantes de los funcionarios de FONADE, en el sistema de ORFEO, el cual generó el siguiente documento:



Imagen No. 1: Consulta ORFEO



Al contestar por favor cite estos datos:
Radicado No.: 20124400249943

Pública Privada Confidencial

Bogotá D.C, 03-12-2012

MEMORANDO

PARA: TODOS LOS FUNCIONARIOS DE LA ENTIDAD

DE: BEATRIZ AMALIA SÁNCHEZ LUQUE
GERENTE DE UNIDAD – ÁREA DE TALENTO HUMANO

ASUNTO: CONVOCATORIA ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE
LOS TRABAJADORES COMO INTEGRANTES DEL COMITÉ DE
CONVIVENCIA LABORAL DE FONADE.

De acuerdo a lo anterior, se evidenció que no corresponde el número y fecha del memorando mediante el cual se estableció el procedimiento para para la elección de los representantes de los funcionarios de FONADE, contemplado en la Resolución 510 de 2014, con el radicado que figura en ORFEO.

La falta de concordancia entre la documentación física y la que se encuentra en el sistema conlleva a que las consultas realizadas en ORFEO carezcan de veracidad y produzcan confusión.

6.2.3 REUNIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El Comité de Convivencia Laboral durante el año 2016 tuvo tres (3) reuniones, dos (2) ordinarias y una (1) extraordinaria.

Las ordinarias fueron en los meses de abril y junio de 2016, no evidenciándose más reuniones de este carácter durante ese año, incumpléndose con lo establecido en el artículo 3º de la Resolución No. 1356 de 2012, cuando determina:

*“..... **Reuniones.** El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses*”

Por su parte, verificadas las actas del Comité se encontró que este órgano sesionó con la mitad más uno de sus integrantes y que efectuaron una reunión extraordinaria, teniendo en cuenta la intervención que requería el caso de la Dra. Martha Graciela Suarez, conforme a lo dispuesto en el artículo 3º de la Resolución No. 1356 de 2012.

6.2.4 FUNCIONES DEL PRESIDENTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Con el fin de verificar las funciones del Presidente del Comité de Convivencia Laboral se solicitó a la Gerente del Talento Humano indicara el nombre de la persona designada por el Comité para el desarrollo del cargo, a lo que la Gerente señaló que fue la Subgerente Administrativa, información que fue corroborada en un documento suministrado por la Gerente denominado *“Reglamento Comité de Convivencia Laboral – Resolución 510 de 2014”*.



Fondo Financiero de Proyectos de Desarrollo FONADE



No obstante, el documento suministrado por la Gerencia de Talento Humano no se encuentra suscrito por los miembros del Comité de Convivencia Laboral en ninguna de sus partes, de igual manera no se evidenció en las actas remitidas que el Comité aprobara este documento.

Lo anterior conlleva a que no se pueda verificar el cumplimiento de lo establecido en el artículo 7° de la Resolución No. 652 de 2012, cuando determina:

“... El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente”

6.2.5 FUNCIONES DE LA SECRETARIA DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Se efectuó la verificación sobre las funciones de la Secretaria del Comité, conforme a lo establecido en el artículo 8° de la Resolución No. 652 de 2012, de la siguiente forma:

Tabla No.5: Funciones Secretaria 2016

FUNCIONES	EJECUCIÓN
1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.	Se evidenció que durante la vigencia 2016 se recibieron y dieron trámite a las quejas por presunto acoso laboral.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.	Las convocatorias a las reuniones del Comité de Convivencia Laboral fueron efectuadas por la Secretaria, a través de correos electrónicos sin embargo, de acuerdo a lo establecido en esta función, es el presidente quien convoca a las sesiones ordinarias y extraordinarias en donde la Secretaria del Comité debe enviar por medio físico o electrónico dicha convocatoria.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.	Conforme a lo evidenciado en las actas de la vigencia 2016 la secretaria del Comité de Convivencia Laboral no tuvo que aplicar esta función
4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.	Conforme a lo evidenciado en las actas de la vigencia 2016 la secretaria del Comité de Convivencia Laboral no tuvo que aplicar esta función
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.	Se encontró que la Secretaria lleva el archivo de las quejas y la documentación soporte de las mismas.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.	Se evidenció que el orden del día y las actas de la vigencia 2016 fueron elaboradas por la secretaria del Comité
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.	Mediante memorando No. 20164400274403 del 30 de noviembre de 2016, la Secretaria del Comité envió las recomendaciones dadas por el Comité a la Gerencia General.



FUNCIONES	EJECUCIÓN
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.	Conforme a lo evidenciado en las actas de la vigencia 2016 la secretaria del Comité de Convivencia Laboral no tuvo que aplicar esta función
9. 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 o empresa privada.	No se comprobó la elaboración de los informes trimestrales sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral, durante la vigencia 2016.

De lo anteriormente expuesto se verificó que la Secretaria del Comité de Convivencia Laboral, durante la vigencia 2016, llevó a cabo las funciones 1º, 5º, 6º y 7º de la Resolución No. 652 de 2012, en cuanto a las funciones 3º, 4º y 8º no fueron aplicadas, sobre la función 2º efectuó las convocatorias a las reuniones ordinarias y extraordinarias del Comité, a través de correos electrónicos sin embargo, de acuerdo a lo establecido en esta función, es el presidente quien convoca a las sesiones ordinarias y extraordinarias en donde la Secretaria del Comité debe enviar por medio físico o electrónico dicha convocatoria; y respecto a la función 9º no se confirmó la elaboración de los informes trimestrales de la vigencia 2016.

6.3 FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL CONFORMADO MEDIANTE LA RESOLUCIÓN NO. 440 DE DICIEMBRE DE 2016

6.3.1 CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El Comité de Convivencia Laboral de la vigencia 2017, fue conformado por dos (2) representantes del empleador, que son el Gerente del Área de Ciencia Tecnología y Emprendimiento y el Gerente del Área de Planeación Contractual cuyos suplentes son el Gerente del Área de Infraestructura Social y el Gerente del Área de Planeación y Control Financiero. Y dos (2) representantes del trabajador que son los funcionarios Hector Manuel Ayala Vargas y Sylvia de la Hoz Aristizabal, cuyos suplentes son los funcionarios Astrid Gregoria Alvarez Castillo y Carlos Hector Castro.

Lo anterior, de acuerdo a lo establecido en el artículo 1º de la Resolución 1356 de 2012 que preceptuó:

“...El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores con sus respectivos suplentes ...”

6.3.2 REUNIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El Comité de Convivencia Laboral durante el año 2017, hasta la fecha de la presente auditoria ha tenido cuatro (4) reuniones, una (1) ordinaria y tres (3) extraordinarias.

La ordinaria fue solo en el mes de enero de 2017, no evidenciándose más reuniones de este carácter durante lo corrido del año, ya que las demás han sido de carácter extraordinario (enero 25, 22 y 31 de marzo de 2017).



6.3.3. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Se efectuó la verificación sobre el cumplimiento del Comité frente a sus funciones, conforme a lo establecido en el artículo 6 de la Resolución No. 652 de 2012, de la siguiente forma:

Tabla No.6: Funciones Comité 2017

FUNCIONES	EJECUCIÓN
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	Se evidenció que hasta el mes de abril de 2017 se continuó con el trámite de la queja de la Dra. Martha Graciela Suarez, no presentándose más quejas hasta este mes.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo , que puedan tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral al interior de la entidad pública o empresa privada	Se observó, de acuerdo a las actas enviadas que el Comité de Convivencia Laboral, continuo con el estudio y análisis del caso de la Dra. Martha Graciela Suarez.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja	Conforme a lo evidenciado en las actas, el Comité de Convivencia Laboral escucho a la Dra. Ivonne Lucia Guerrero la versión de los hechos relacionados con el acoso laboral y a los testigos propuestos por ella.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear espacio de dialogo entre las partes involucradas , promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias	Conforme a lo evidenciado en las actas y entrevista a la Presidente y Secretario del Comité en la vigencia 2017 no se ha tenido que aplicar esta función.
5. 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	Conforme a lo evidenciado en las actas y entrevista a la Presidente y Secretario del Comité en la vigencia 2017 no se ha tenido que aplicar esta función.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado	Conforme a lo evidenciado en las actas y entrevista a la Presidente y Secretario del Comité en la vigencia 2017 no se ha tenido que aplicar esta función.
7. 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, tratándose del sector público. En el sector privado el Comité informara a la alta dirección de la empresa , cerrara el caso y el trabajador puede presentar al queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente	De acuerdo a la entrevista a la Presidente y Secretario del Comité se remitirá la queja de la Dra. Suarez a la Procuraduría General de la Nación.
8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada 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.	El informe anual deberá ser presentando en diciembre de 2017.



FUNCIONES	EJECUCIÓN
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas	Conforme a lo evidenciado en las actas del Comité, en la vigencia 2017 no se ha tenido que aplicar esta función.
10. 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 o la empresa privada.	Se evidenció la presentación del informe trimestral sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral, mediante memorando No. 20174400092823 del 28 de abril de 2017.

De lo anteriormente expuesto, se evidenció que el Comité de Convivencia Laboral, durante lo corrido de la vigencia 2017, llevó a cabo las funciones 1º, 2º, 3º, 7º y 10º de la Resolución No. 652 de 2012, en cuanto a las funciones 4º, 5º, 6º, 8º y 9º no fueron aplicadas.

6.3.4. FUNCIONES DEL PRESIDENTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Se efectuó la verificación sobre las funciones del Presidente del Comité, conforme a lo establecido en el artículo 7º de la Resolución No. 652 de 2012, de la siguiente forma:

Tabla No.7: Funciones Presidente 2017

FUNCIONES	EJECUCIÓN
1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias	Se evidenció conforme a la entrevista que la presidente y secretario se reúnen para efectuar la correspondiente convocatoria.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz	Se evidenció, conforme a las actas aportadas que la Presidente efectúa orientaciones en las reuniones ordinarias y extraordinarias
3. Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada las recomendaciones aprobadas en el comité	Conforme a lo evidenciado en la entrevista la presidente no ha tenido que aplicar esta función
4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.	Conforme a lo evidenciado en las actas de la vigencia 2017 la presidente no ha tenido que aplicar esta función

De lo anteriormente expuesto se evidenció que la presidente, durante lo corrido de la vigencia 2017, llevó a cabo las funciones 1º, 2º, de la Resolución No. 652 de 2012, en cuanto a las funciones 3º y 4º no fueron aplicadas.

6.3.5 FUNCIONES DEL SECRETARIO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Se efectuó la verificación sobre las funciones del Secretario del Comité, conforme a lo establecido en el artículo 8º de la Resolución No. 652 de 2012, de la siguiente forma:

Tabla No.8: Funciones Secretario 2017



FUNCIONES	EJECUCIÓN
1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.	Se evidenció que durante la vigencia 2016 se recibieron y dieron trámite a las quejas por presunto acoso laboral.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.	Conforme a lo evidenciado en la entrevista, el secretario realiza la convocatoria una vez se reúne con la presidente del Comité.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.	Conforme a lo evidenciado en la entrevista, se citó a la Dra. Ivonne Lucia Guerrero y a la Dra. Suarez con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.	Conforme a lo evidenciado en la entrevista el secretario del Comité de Convivencia Laboral no tuvo que aplicar esta función frente a la queja de la Dra. Suarez
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.	Se observó que el Secretario lleva el archivo de las quejas y la documentación soporte de las mismas.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.	Se encontró que el orden del día y las actas de la vigencia 2017 fueron elaboradas por el secretario del Comité
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.	Conforme a lo evidenciado en las actas y entrevista el secretario del Comité de Convivencia Laboral no tuvo que aplicar esta función
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.	Conforme a lo evidenciado en las actas y entrevista el secretario del Comité de Convivencia Laboral no tuvo que aplicar esta función
9. 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 o empresa privada.	Se evidenció la elaboración del informe trimestral sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral, mediante memorando No. 20174400092823 del 28 de abril de 2017

De lo anteriormente expuesto se evidenció que el secretario, durante lo corrido de la vigencia 2017, llevó a cabo las funciones 1º, 2º, 3º, 5º, 6º y 9º de la Resolución No. 652 de 2012, en cuanto a las funciones 4º, 7º y 8º no fueron aplicadas.

6.4 PROCEDIMIENTO PAP 623 “TRÁMITE DE QUEJA POR ACOSO LABORAL”

Conforme al objetivo del Procedimiento PAP 623 “*Trámite de Queja Por Acoso Laboral*” del 2017 -01-31 el cual busca establecer los lineamientos para la recepción y trámite de las quejas presentadas por los servidores públicos de la Entidad, ante el Comité de Convivencia Laboral en el marco de lo normado en la Ley 1010 de 2006, se evidenció:



Fondo Financiero de Proyectos de Desarrollo FONADE



- ✓ El procedimiento no contempla en su normatividad y documentos asociados la Resolución No. 440 de 2016 de conformación del Comité de Convivencia Laboral 2016-2018, sino por el contrario incorpora la Resolución No. 155 de 2012, la que conformó el Comité para el periodo 2012-2014 y ya se encuentra derogada.
- ✓ La Ley 1010 de 2006, en su artículo 9º determinó que en los reglamentos de trabajo de la empresas se deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, como se muestra a saber:

“...medidas preventivas y correctivas del acoso laboral 1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo...”

Verificado el Reglamento de trabajo de FONADE se observó que incorporo mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, sin embargo, se encontró en el artículo 71 literal a), la conformación del Comité de Convivencia Laboral de la siguiente forma :

“La entidad ha conformado un comité integrado por el Subgerente Administrativo, el Asesor Jurídico o su delegado y el Coordinador de Recursos Humanos , el cual se denominará “ Comité de Convivencia Laboral “

Así mismo el literal h) de este artículo señala la periodicidad de las reuniones de este Comité, así:

“ ..Este Comité se reunirá por lo menos una vez cada bimestre, tendría como coordinador del mismo al Coordinador de Recursos Humanos ante quien se podrán presentar las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que deba hacer el comité , así como sugerencias que a través de comité realicen los funcionarios para el mejoramiento de la vida laboral”.

De lo anteriormente expuesto, se concluye que el Reglamento de Trabajo de FONADE no se encuentra conforme a lo dispuesto en la Resolución No. 652 y No. 1356 de 2012, respecto a la conformación del Comité y el término para efectuar sus reuniones.

- ✓ En cuanto al desarrollo de actividades , se evidenció que el Procedimiento PAP 623 “*Tramite de Queja Por Acoso Laboral*” del 2017 -01-31, en su actividad 2, establece lo siguiente :

Tabla No.9: Procedimiento PAP 623 “*Tramite de Queja Por Acoso Laboral*”

2	Convocar a reunión extraordinaria.	Con el fin de poner en conocimiento de los miembros del Comité la queja presentada. La reunión debe realizarse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al recibo de la queja.	Secretario del Comité de Convivencia Laboral	Correo Electrónico.
---	------------------------------------	---	--	---------------------



Es decir que siempre que se reciba una queja, se debe convocar a reunión extraordinaria, no obstante el procedimiento no indica dentro de sus actividades, el momento en que se deben realizar las reuniones ordinarias.

La falta de definición en el procedimiento sobre el momento en que se deben realizar las reuniones ordinarias puede conllevar a que exista confusión sobre el tipo de reunión que el Comité va a llevar a cabo para analizar los casos de acoso laboral y a que se incumpla la Resolución No. 1356 de 2012 en su artículo 3° ya que las reuniones ordinarias se deben realizar cada tres meses.

- ✓ La Gerencia del Talento Humano, remitió mediante correo electrónico, el reglamento que hace referencia al que rige para el Comité integrado mediante la Resolución 510 de 2014, sin embargo, no se evidenció la actualización de este reglamento para el Comité conformado mediante la Resolución 440 de 2016, que rige para el periodo 2016-2018.

De lo anteriormente expuesto se estableció que no existe reglamento del Comité de Convivencia Laboral de que trata el numeral 5 del procedimiento PAP 623 "tramite de queja por acoso laboral".

6.5 RECURRENCIA DE LAS QUEJAS PRESENTADAS Y SU TRATAMIENTO

6.5.1 REITERACION DE QUEJAS INTERPUESTAS EN LA VIGENCIA 2016

Durante el año 2016, las quejas presentadas fueron por diferentes motivos, como se muestra a saber:

Tabla No.10: Recurrencia Quejas 2016

QUEJOSO	MOTIVO DE LA QUEJA
ANGELA MARIA RICO POSADA	<ul style="list-style-type: none">➤ Reubicación de Puesto de Trabajo realizada por la Entidad mediante Resolución No. 339 de 2015 <p>Conforme a lo expuesto en el acta del 22 de abril de 2016, la queja de la Dra. Angela Maria Rico se fundamenta en su inconformidad existente como empleada por el acatamiento y materialización por parte de la Entidad, de las recomendaciones impartidas por la ARL Positiva, en el sentido de reubicar mediante acto administrativo el empleo con el fin de disminuir el factor de riesgo psicosocial relacionado con la carga cuantitativa de trabajo y excesiva responsabilidad condiciones laborales directamente asociadas a sus recurrentes incapacidades médicas.</p>



QUEJOSO	MOTIVO DE LA QUEJA
<p>MARTHA GRACIELA SUAREZ SUAREZ</p>	<p>➤ Presunto Maltrato Laboral</p> <p>La Dra. Marha Graciela Suárez Suárez, Gerente del Área de Procesos de Selección y Contratación, interpuso queja de posible acoso laboral por parte de su jefe inmediata la Dra. Ivonne Lucia Guerrero, Subgerente de Contratación, manifestando que constantemente y en presencia del personal a su cargo la desautorizaba, tomaba decisiones con este personal sin tenerla en cuenta, la maltrataba verbalmente menospreciando su trabajo y anulando su autoridad, así como que ella asumía muchas de sus funciones inherentes a su cargo para mostrar superioridad ya que no estaba alienada a sus políticas.</p>

Conforme a las quejas expuestas por presunto acoso laboral se observa que cada una de ellas fue interpuesta por motivos diferentes no presentándose su recurrencia en la vigencia 2016.

6.5.2 REITERACION DE QUEJAS INTERPUESTAS EN LA VIGENCIA 2017

En lo corrido del año 2017, se verificó que el Comité de Convivencia Laboral continuó realizando la gestión de la queja de la Dra. Suarez, no interponiéndose por parte de otros funcionarios quejas, lo que permite concluir, no se ha presentado recurrencia en las quejas por acoso laboral hasta la fecha de la presente auditoria.

7. EVALUACIÓN DE RIESGOS Y EFICACIA DE LOS CONTROLES IMPLEMENTADOS

En la presente Auditoria, se seleccionó para la valoración de la eficacia de los riesgos implementados, el siguiente control:

- **CTRGCHU015** Reuniones periódicas del comité de convivencia Laboral para el trámite oportuno de las quejas formuladas por el posible acosado (ley 1010 acoso laboral)

Tabla No.11: Riesgo Acoso Laboral

Código del Riesgo:	Descripción:
<p>RGCHU11</p>	<p>Deterioro de la imagen de la entidad por menoscabo del clima organizacional debido a situaciones de acoso laboral, maltrato o similares, por causa de acciones intencionales por parte de funcionarios de la entidad.</p>
Código del Control:	Nombre del Control:



CTRGCHU015	<p>Reuniones periódicas del comité de convivencia Laboral para el tramite oportuno de las quejas formuladas por el posible acosado (ley 1010 acoso laboral)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Se evidenció que el control se utiliza, previene y mitiga el riesgo, que de su ejecución se generan y conservan soportes, que es periódico y que quienes lo ejercen son los responsables definidos, no obstante, no se encuentra documentado ni socializado en el catálogo documental de la Entidad sobre el punto relacionado con la "Identificación de Controles por Proceso", en este caso en el de Gestión del Capital Humano.
-------------------	--

De acuerdo al análisis y revisión de evidencias de su cumplimiento y aplicación, con base en los siguientes criterios:

Tabla No.12: Evaluación Control Acoso Laboral

Código del Riesgo	Nombre del Riesgo	Código del control	Nombre del control	1. El control realmente es utilizado	2. El control previene/mitiga el riesgo.	3. Se determinaron hallazgos sobre el control?	4. Eventos de riesgo reportados	5. Soportes de ejecución	6. ¿Se ejecuta la periodicidad definida?	7. Forma de ejecución	8. ¿Tiene responsable definido?	9. ¿Está documentado y socializado?	Evaluación de la Efectividad del Control
RGCHU11	Deterioro de la imagen de la entidad por menoscabo del clima organizacional debido a situaciones de acoso laboral, maltrato o similares, por causa de acciones intencionales por parte de funcionarios de la entidad.	CTRGCHU015	Reuniones periódicas del comité de convivencia laboral para el tramite oportuno de las quejas formuladas por el posible acosado (ley 1010 acoso laboral)	Siempre	En su totalidad	NO	No se presentaron eventos de riesgo en la vigencia	Se generan y se conservan los soportes	Periódico	Manual / Visual	Lo ejecuta el responsable definido	No está documentado y no está divulgado	Con deficiencias

8. SEGUIMIENTO A LAS ACCIONES ADELANTADAS FRENTE A LOS RESULTADOS DE LAS AUDITORIAS REALIZADAS EN AÑOS ANTERIORES

El Plan de Acción que se generó de acuerdo a la Auditoria de Gestión de Gobierno Corporativo del año 2015, fue el siguiente:

Tabla No. 13: Seguimiento Plan Acción 2015

NO CONFORMIDAD	ACTIVIDADES A DESARROLLAR	RESPONSABLE	FECHA	ACCIONES ADELANTADAS	Cumplido, No cumplido, Avance
El comité de convivencia laboral adoptado en FONADE, no se reúne con la periodicidad establecida en la Resolución 1356 de 2012 y el PAP610 Seguridad y Salud en el Trabajo Versión 01, que determina que es trimestral, además no se evidencia la elaboración de los	1. Realizar reuniones trimestrales durante la vigencia.	Gerente Área de Talento Humano	31/12/2016	Se evidenció que se realizaron durante la vigencia 2016, tres (3) reuniones en los meses de abril, junio y noviembre, no obstante no tienen	NO CUMPLIDA



Fondo Financiero de Proyectos de Desarrollo FONADE



NO CONFORMIDAD	ACTIVIDADES A DESARROLLAR	RESPONSABLE	FECHA	ACCIONES ADELANTADAS	Cumplido, No cumplido, Avance
informes trimestrales sobre la gestión del Comité; que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, y presentación a la alta dirección y el Secretario no es uno de los miembros, lo que incumple lo establecido en la resolución 652 de 2012.				la periodicidad trimestral determinada en la actividad a efectuar, así mismo durante la vigencia 2017 se evidenció que se realizó solo una reunión ordinaria, no llevando a cabo lo establecido en la Resolución 1356 de 2012, artículo 3°	
	2. Elaborar informes trimestrales durante la vigencia.	Gerente Área de Talento Humano	31/12/2016	Se verificó que el Comité de Convivencia Laboral realizó el informe del primer trimestre de 2017, mediante memorando No. 20174400092823 del 28 de abril.	CUMPLIDA
	3. Presentar informes trimestrales a la Alta Dirección, a través del Comité de Gerencia.	Gerente Área de Talento Humano	31/12/2016	Se evidenció que el Comité de Convivencia Laboral efectuó el informe trimestral y lo presentó ante la alta dirección.	CUMPLIDA
	4. Elegir de entre los miembros del Comité de Convivencia Laboral al secretario.	Gerente Área de Talento Humano	31/12/2016	Se observó en acta de reunión del 19 de enero de 2017 que se eligió entre los miembros del Comité al Secretario.	CUMPLIDA



Fondo Financiero de Proyectos de Desarrollo FONADE



NO CONFORMIDAD	ACTIVIDADES A DESARROLLAR	RESPONSABLE	FECHA	ACCIONES ADELANTADAS	Cumplido, No cumplido, Avance
	5. Gestionar ante las áreas correspondientes para la modificación, aprobación y divulgación del acto administrativo.	Gerente Área de Talento Humano	31/12/2016	Se encontró que de los miembros del Comité de Convivencia Laboral conformado mediante Resolución No. 440 de 2016 se designó el Secretario, lo cual quedó consignado en el Acta No. 1 de 2017	CUMPLIDA

De acuerdo al cuadro, la Gerencia de Talento Humano no ha cumplido con las siguientes actividades:

- Realizar reuniones trimestrales durante la vigencia: solo se efectuaron durante la vigencia 2016, tres (3) reuniones en los meses de abril, junio y noviembre no cumpliéndose con la periodicidad establecida. así mismo durante la vigencia 2017 se evidenció que se realizó solo una reunión ordinaria, no llevando a cabo lo establecido en la Resolución 1356 de 2012, artículo 3°.

En cuanto a las actividades cumplidas, es la siguiente:

- Elegir de entre los miembros del Comité de Convivencia Laboral al secretario: Mediante acta de reunión del 19 de enero de 2017 que se eligió entre los miembros del Comité al Secretario
- Elaborar informes trimestrales durante la vigencia: Se evidenció que el Comité de Convivencia Laboral realizó el informe del primer trimestre de 2017, mediante memorando No. 20174400092823 del 28 de abril.
- Presentar informes trimestrales a la Alta Dirección, a través del Comité de Gerencia: Se evidenció que el Comité de Convivencia Laboral efectuó el informe trimestral y lo presentó ante la alta dirección.
- Gestionar antes las áreas correspondientes para la modificación, aprobación y divulgación del acto administrativo: Se encontró que de los miembros del Comité de Convivencia Laboral conformado mediante Resolución No. 440 de 2016 se designó el Secretario, lo cual quedó consignado en el Acta No. 1 de 2017.

PLANES DE MEJORAMIENTO SUSCRITOS POR FONADE ANTE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA Y/O LA REVISORIA FISCAL

Una vez verificados los planes de mejoramiento de la CGR y de la Revisoría Fiscal e indagado con las personas a cargo, se evidenció que no se han presentado planes relacionados con quejas por acoso laboral, hasta la fecha de la presente auditoria.



Libertad y Orden

Fondo Financiero de Proyectos de Desarrollo FONADE



10. CONFORMIDADES, NO CONFORMIDADES, OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

10.1 CONFORMIDADES

- Se evidenció que las quejas de la Dra. Angela María Rico Posada y del señor Miguel Angel Venegas Hernandez fueron cerradas teniendo en cuenta que la conducta descrita no concuerda con las establecidas en el artículo 7° de la Ley 1010 de 2006 y que no la queja no se interpuso de forma escrita, de acuerdo a lo determinado en el numeral 2° del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006.
- El Comité de Convivencia Laboral de la vigencia 2016 y 2017 fue conformado de acuerdo a lo establecido en el artículo 3° de la Resolución 1356 de 2012.
- El Comité de Convivencia Laboral, la Presidente y Secretario durante lo corrido de la vigencia 2017, ha llevado a cabo las funciones de la Resolución No. 652 de 2012.

10.2 NO CONFORMIDADES

- Se corroboró que el procedimiento PAP 623 “*Trámite de Queja Por Acoso Laboral*”, no contempla en su normatividad y documentos asociados la Resolución No. 440 de 2016 de conformación del Comité de Convivencia Laboral 2016-2018, sino por el contrario incorpora la Resolución No. 155 de 2012, la que conformo el Comité para el periodo 2012-2014 y ya se encuentra derogada.

RESPUESTA GERENCIA DE TALENTO HUMANO

De acuerdo al correo electrónico del 15 de junio de 2017, la Gerencia respondió en los siguientes términos:

“....Se procederá a realizar un Plan de Acción para este hallazgo, que contemple la modificación al Procedimiento PAP 623 “Trámite de Queja por Acoso Laboral”, que incluya como normativa que lo rige la Resolución de conformación del Comité de Convivencia Laboral, en general....”

ANALISIS ASESORIA DE CONTROL INTERNO

Revisada la respuesta, se **mantiene** la no conformidad teniendo en cuenta que fue aceptada por la Gerencia, indicando que efectuarán el respectivo plan de acción.

- Se evidenció que el Reglamento de Trabajo de FONADE no se encuentra conforme a lo dispuesto en la Resolución No. 652 y No. 1356 de 2012, respecto a la conformación del Comité y el término para efectuar sus reuniones.

RESPUESTA GERENCIA DE TALENTO HUMANO

De acuerdo al correo electrónico del 15 de junio de 2017, la Gerencia respondió en los siguientes términos:



“...Se procederá a realizar un Plan de Acción para este hallazgo, que contemple la revisión y ajuste al Reglamento de Trabajo de FONADE, conforme a lo dispuesto en las Resoluciones Nos. 652 y 1356 de 2012...”

ANALISIS ASESORIA DE CONTROL INTERNO

Revisada la respuesta, se **mantiene** la no conformidad teniendo en cuenta que fue aceptada por la Gerencia, indicando que efectuarán el respectivo plan de acción.

10.3 OBSERVACIONES

- No se comprobó en la vigencia 2016, la presentación a la Alta dirección del informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral conformado mediante la Resolución 510 de 2014, incumpléndose con lo establecido en el numeral 8 del artículo 6 de la Resolución 652 de 2012.

RESPUESTA GERENCIA DE TALENTO HUMANO

De acuerdo al correo electrónico del 15 de junio de 2017, esta Gerencia respondió en los siguientes términos:

“..... El informe anual de resultado de la gestión del Comité de Convivencia Laboral conformado mediante la Resolución 510 de 2014, fue presentado en reunión ordinaria al Comité de Convivencia Laboral – CCL, celebrada el 19 de enero de 2017, tal y como consta en el acta correspondiente. Este mismo informe fue presentado al Comité de Gerencia de la Entidad, en sesión que se realizó el 14 de junio de 2017. Con esta actividad, consideramos que se subsana este hallazgo presentado en la Auditoría. ”.

ANALISIS ASESORIA DE CONTROL INTERNO

Analizada la respuesta, esta no conformidad se deja como **observación**, teniendo en cuenta que aunque ya se realizó la corrección, el día 14 de junio de 2017, con la presentación al Comité de Gerencia del Informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral conformado mediante la Resolución 510 de 2014 se deben implementar las acciones necesarias para que lo ocurrido con el informe de la vigencia 2016 no vuelva a suceder, la cual quedará así:

- **Determinar controles para que se presenten los informes anuales de la gestión del Comité de Convivencia Laboral a la alta dirección en cumplimiento a lo establecido en el numeral 8 del artículo 6 de la Resolución 652 de 2012**
- Se verificó que el procedimiento PAP623 “*Trámite de Queja Por Acoso Laboral*” no indica dentro de sus actividades, el momento en que se deben realizar las reuniones ordinarias, ya que siempre que se reciba una queja, es necesario convocar a reunión extraordinaria, la falta de claridad en el procedimiento sobre el momento en que se efectúan las reuniones ordinarias puede generar confusión sobre el tipo de reunión que el Comité va a llevar a cabo para analizar los casos de acoso laboral y a que se incumpla la Resolución No. 652 de 2012 en su artículo 9º teniendo en cuenta que las reuniones ordinarias se requieren realizar cada tres meses.



RESPUESTA GERENCIA DE TALENTO HUMANO

De acuerdo al correo electrónico del 15 de junio de 2017, la Gerencia respondió en los siguientes términos:

“..... Se procederá a realizar un Plan de Acción para este hallazgo, que contemple la modificación al Procedimiento PAP 623 “Trámite de Queja por Acoso Laboral”, que incluya el procedimiento sobre la oportunidad para realizar las reuniones ordinarias y las extraordinarias.

Dado que, desde nuestro punto de vista, no estamos incumpliendo una norma, solicitamos comedidamente que este hallazgo se deje con la connotación de observación o de recomendación....”

ANALISIS ASESORIA DE CONTROL INTERNO

Revisada la respuesta, esta no conformidad inicial se deja como **observación**, la cual fue aceptada por la Gerencia de Talento Humano indicando que efectuarán el respectivo plan de acción, quedando de la siguiente forma:

- **Establecer en el procedimiento PAP 623 “Trámite de Queja Por Acoso Laboral” dentro de sus actividades, el momento en que se deben realizar las reuniones ordinarias, ya que solo contempla las extraordinarias lo que puede generar confusión sobre el tipo de reunión que el Comité va a llevar a cabo para analizar los casos de acoso laboral y a que se incumpla la Resolución No. 652 de 2012 en su artículo 9º teniendo en cuenta que las reuniones ordinarias se deben realizar cada tres meses.**
- Realizar las acciones respectivas para la modificación del memorando No. 20124400249943 del 03 de diciembre de 2012 radicado en ORFEO, ya que este no corresponde al documento mediante el cual se estableció el procedimiento para para la elección de los representantes de los funcionarios de FONADE, contemplado en la Resolución 510 de 2014.

RESPUESTA GERENCIA DE TALENTO HUMANO

De acuerdo al correo electrónico del 15 de junio de 2017, esta Gerencia respondió en los siguientes términos:

“....Se procederá a actualizar el Sistema ORFEO con el radicado correcto. Con esta actividad, consideramos que se subsana esta observación presentada en la Auditoría...”

ANALISIS ASESORIA DE CONTROL INTERNO

Analizada la respuesta de la Gerencia, la observación se **mantiene**, teniendo en cuenta que consultado el Sistema Orfeo no se ha subsanado la modificación del memorando No. 20124400249943 del 03 de diciembre de 2012 por la del documento mediante el cual se estableció el procedimiento para para la elección de los representantes de los funcionarios de FONADE, radicado con el No. 20144400338793 del 27 de noviembre de 2014.



10.4 RECOMENDACIÓN

- Se evidenció que no existe reglamento actualizado del Comité de Convivencia Laboral al que se refiere el numeral 5 del procedimiento PAP 623 "*tramite de queja por acoso laboral*", teniendo en cuenta que el aportado fue con relación al Comité de Convivencia Laboral conformado mediante la Resolución No. 510 de 2014.

RESPUESTA GERENCIA DE TALENTO HUMANO

De acuerdo al correo electrónico del 15 de junio de 2017, la Gerencia respondió en los siguientes términos:

"...Ratificamos lo manifestado en la Mesa de Trabajo concedida, en el sentido de que consideramos que el Reglamento aportado por el actual CCL reúne los requisitos exigidos por la normatividad vigente.

En consecuencia, dado que desde nuestro punto de vista no estamos incumpliendo una norma, solicitamos comedidamente que este hallazgo se deje con la connotación de recomendación...."

ANÁLISIS ASESORIA DE CONTROL INTERNO

Analizada la respuesta, la no conformidad inicial se deja como **recomendación** debido a que en la mesa de trabajo, se manifestó que se encontraban conformes con el reglamento establecido para el Comité integrado mediante la Resolución No. 510 de 2014 o que se consideraría la posibilidad de adoptar un solo reglamento para todos los Comités de Convivencia Laboral, la cual quedará así:

- **Estudiar la pertinencia de establecer que el reglamento al que se refiere el numeral 5 del procedimiento PAP 623 "*tramite de queja por acoso laboral*" se adopte para el Comité conformado mediante Resolución No. 440 de 2016 o en su defecto implementar un solo reglamento que regule el Comité de Convivencia Laboral.**

Para la generación del presente informe se consideraron los comentarios efectuados en la mesa de trabajo del 12 de junio de 2017 y las respuestas realizadas mediante correo electrónico del 15 de junio de 2017, al informe preliminar.

Elaboró:

SONIA A. LOBO M

Auditor- Control Interno

Revisó:

ADRIANA MARÍA OCAMPO L.

Líder Auditorías SGC – SCI

Aprobó:

LUIS E. HERNÁNDEZ LEÓN.

Asesor de Control Interno



**Fondo Financiero de Proyectos de Desarrollo
FONADE**

