

MEMORANDO

Bogotá D.C, 2025-09-26 14:50:47.58134

PARA: TATIANA LOPEZ ROJAS
Subdirectora

DE: GILBERTO ANTONIO SUAREZ FAJARDO
Asesor, Control Interno

ASUNTO: INFORME DE SEGUIMIENTO A LAS DIRECTRICES EMITIDAS A
TRAVES DE LA CIRCULAR 100-004-2024.

En ejercicio del rol de evaluación y seguimiento de la Asesora de Control Interno, y en cumplimiento a lo establecido en la circular 100-004-2024, se remite el informe final del Instituto Distrital de Turismo, dentro del período comprendido entre el 01 de enero de 2025 y el 31 de agosto de 2025, para su conocimiento y fines pertinentes.

Cordialmente,

Documento 20251010022253 firmado electrónicamente por:	
GILBERTO ANTONIO SUAREZ FAJARDO	Asesor Control Fecha firma: 26-09-2025 14:50:47 Interno
Revisó:	JOHANN RICARDO PACHON RUIZ - Contratista - Control Interno
 d0bd47400cb7165a054c3eae17448eb57916640569e1aebb9359e64a0dd88a6b Codigo de Verificación CV: 7ff3e	

Anexos: 1 folios

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código EI-F22	Informe Seguimiento y Evaluaciones	Versión: 4	Fecha: 05/09/2025

1. INFORME DE SEGUIMIENTO A LAS DIRECTRICES EMITIDAS A TRAVES DE LA CIRCULAR 100-004-2024.

2. FECHA: 29 de septiembre de 2025

3. MARCO LEGAL

- ✚ **Circular Conjunta 100-004-2024** “Lineamientos para la aplicación de la Circular 003 del 18 de julio de 2024 sobre las directrices establecidas por la Procuraduría General de la Nación para garantizar el cumplimiento de las normas constitucionales, legales y reglamentarias para la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas”.
- ✚ **Decreto 437 de 2012** “Por medio del cual se establecen las funciones del Comité de Convivencia Laboral, y se modifica parcialmente el Decreto Distrital 515 de 2006”.
- ✚ **Resolución 3461 de 2025** “Por medio de la cual se derogan las Resoluciones [652](#) y [1356](#) de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones”.
- ✚ **Circular 003 de 2024** “Directrices para el cumplimiento de normas de rango constitucional, legal y reglamentario, referentes a la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas”.
- ✚ **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 2365 de 2024** “Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral”

4. OBJETIVO

Garantizar la implementación y cumplimiento de los lineamientos establecidos en la Circular Conjunta 100-004-2024, orientados a dar aplicación a la Circular 003 del 18 de julio de 2024, con el fin de asegurar la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas, en concordancia con las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias vigentes.

5. ALCANCE

El presente informe abarca el análisis y la verificación del cumplimiento de la Circular 100-004-2024 en el Instituto Distrital de Turismo, dentro del período comprendido entre el 01 de enero de 2025 y el 31 de agosto de 2025.

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código EI-F22	Informe Seguimiento y Evaluaciones	Versión: 4	Fecha: 05/09/2025

6. DESARROLLO DEL INFORME

En el marco de las funciones legales de que trata el artículo 12 de la Ley 87 de 1993 y el rol de Evaluación y seguimiento de que trata el artículo 17 del Decreto Nacional No. 648 de 2017, se procede a presentar el Informe de seguimiento a las directrices emitidas a través de la Circular Conjunta 100-004-2024, expedida por el Ministerio de Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

En cumplimiento de la programación establecida en el Plan Anual de Auditoría – PAA (V3) para la vigencia 2025 del Instituto Distrital de Turismo, la Asesoría de Control Interno, a través de comunicación enviada por correo electrónico el 11 de septiembre de 2025, solicitó información al proceso de Gestión de Talento Humano. En atención a dicho requerimiento, y en articulación con el Comité de Convivencia Laboral, se entregaron los soportes correspondientes que evidencian el cumplimiento de los lineamientos previstos en la Circular Conjunta 100-004-2024.

A continuación, se describen los resultados obtenidos a partir de la verificación realizada:

- Mediante la Resolución 027 del 25 de marzo de 2025 se convocó a los servidores de planta para participar en el proceso de elección de sus 2 representantes y sus respectivos suplentes. Los cuales fueron elegidos como consta en el acta No. 2 “*Cierre y escrutinio elecciones representantes de los trabajadores al Comité de Convivencia Laboral para el Periodo 2025 – 2027*” del 24 de abril de 2025.

REPRESENTANTES	CARGO
Sandra Patricia Peñuela Arias	Profesional Especializado
Diego Manuel Vargas Medina	Profesional Universitario
Alberto Antonio Amaya Páez	Profesional Especializado
Jimmy Bula Giammaria	Profesional Universitario

Fuente: Recopilación Información – Resolución No. 34 de 2025

La Dirección General de la Entidad, a través de comunicación electrónica del día 25 de abril de 2025, designó directamente a los representantes del empleador. Cargos que actualmente desempeñan los siguientes servidores así:

REPRESENTANTES	CARGO
Tatiana López Rojas	Asesora Direccion General
Andrés Felipe Escobar Leal	Subdirector Técnico de Planeacion
Reinaldo Sánchez Gutiérrez	Jefe Oficina Juridica
Ivonne Adriana Martínez Zapata	Subdirectora de Inteligencia y Gestion Tecnologias de la Información

Fuente: Recopilación Información – Resolución No. 34 de 2025

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código EI-F22	Informe Seguimiento y Evaluaciones	Versión: 4	Fecha: 05/09/2025

Mediante la Resolución No. 034 de fecha 30 de abril de 2025 “*Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral para el periodo 2025 – 2027 en el Instituto Distrital de Turismo – IDT y se reglamentan sus funciones*”. El cual está compuesto por 4 miembros, 2 representantes del empleador y 2 de los trabajadores, todos con sus respectivos suplentes. Este quedando constituido de la siguiente forma:

- Los/as servidores/as públicos/as como Representantes del Empleador:

Principal: Asesor(a) Dirección General - Jurídico, Código 105, Grado 02.

Principal: Subdirector(a) Técnico de Planeación, Código 068, Grado 01.

Suplente: Jefe Oficina Jurídica, Código 06, Grado 01.

Suplente: Subdirector(a) Técnico de Inteligencia y Gestión de Tecnologías de la Información, Código 068, Grado 01.

- Los/as servidores/as públicos/as como Representantes de los Trabajadores:

Principal: Sandra Patricia Peñuela Arias, Profesional Especializado, Código 222, Grado 06.

Principal: Diego Manuel Vargas Medina, Profesional Universitario, Código 219, Grado 04.

Suplente: Alberto Antonio Amaya Páez, Profesional Especializado, Código 222, Grado 06.

Suplente: Jimmy Bula Giammaria, Profesional Universitario, Código 219, Grado 02.

- Durante el periodo objeto de seguimiento se registraron tres (3) quejas ante el Comité, clasificadas de la siguiente manera: dos (2) por presunto acoso laboral y una (1) por entorpecimiento laboral. Cabe resaltar que no se evidenciaron casos relacionados con conductas de connotación sexual, motivo por el cual no fue necesario dar inicio a procesos disciplinarios ante los ministerios públicos competentes.

Es pertinente señalar que la información específica de los casos reportados mantiene carácter de confidencialidad, en cumplimiento de lo dispuesto el Artículo 4to de la Resolución 3461 de 2025: Reglamento de funcionamiento: *El reglamento debe incluir los acuerdos de confidencialidad que se establezcan al interior del Comité y debe ser cumplido por todas las y los integrantes, así como definir los mecanismos y protocolos específicos para asegurar el manejo reservado de la información sensible, tanto durante el tratamiento de los casos como después del cierre de estos.*

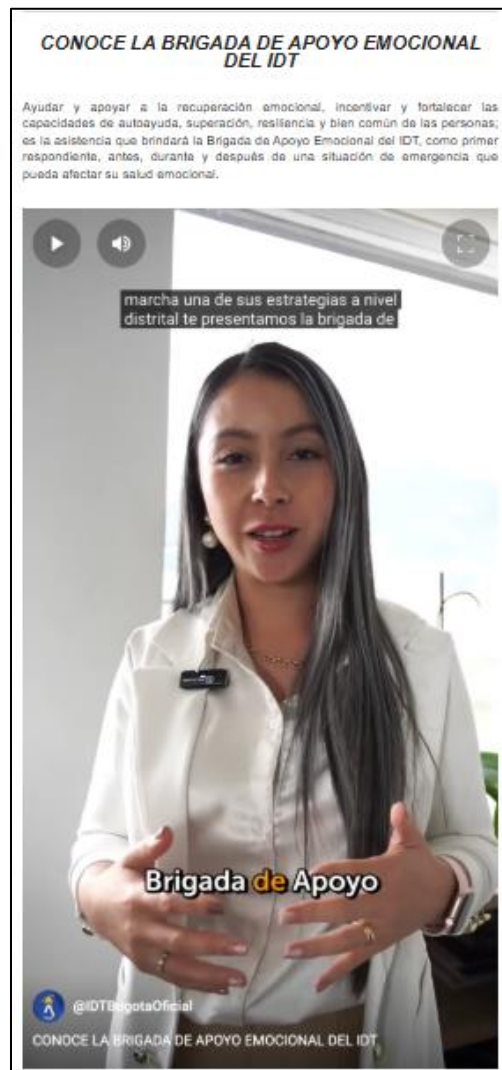
Finalmente, se destaca que, según lo informado por el Comité, no se generaron ni se implementaron planes de mejoramiento concertados entre las partes involucradas en los casos presentados, lo cual refleja la necesidad de fortalecer los mecanismos de conciliación y de prevención orientados a la resolución efectiva de conflictos laborales.

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código EI-F22	Informe Seguimiento y Evaluaciones	Versión: 4	Fecha: 05/09/2025

- Una vez revisados los documentos aportados para el cumplimiento de los lineamientos definidos en la Circular 100-004-2024, se logran identificar los informes correspondientes al 1er y 2do trimestre sobre la gestión del Comité los cuales incluyen estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.

En el primer trimestre del año 2025, con el acompañamiento del área de Seguridad y Salud en el Trabajo, se llevaron a cabo capacitaciones y publicaciones dirigidas a los servidores públicos sobre temas relacionados con el Comité de Convivencia Laboral, las cuales se detallan a continuación:

- Sensibilización sobre la brigada de apoyo emocional (16 de enero de 2025)



Fuente: Recopilación de la información – Drive del informe

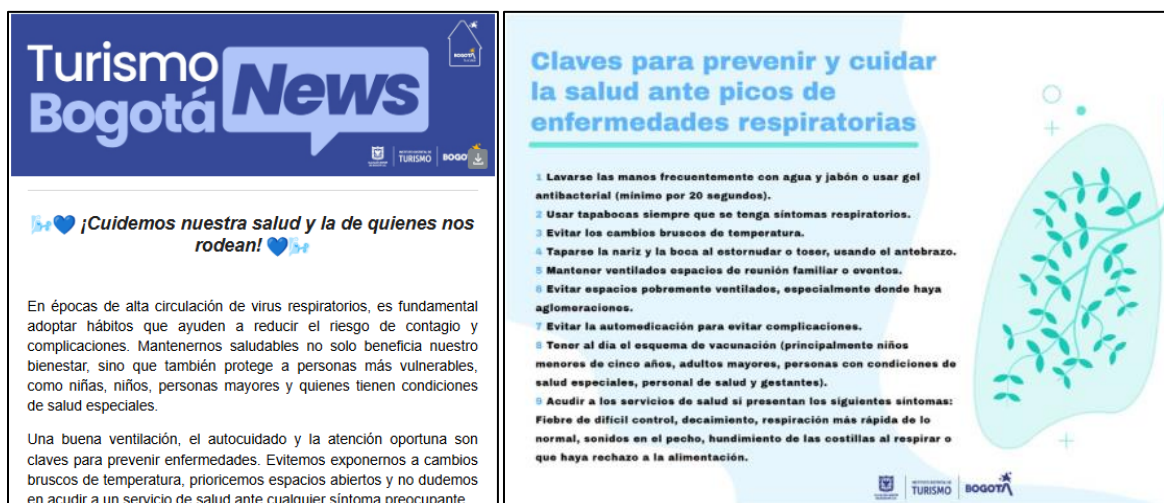
	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código EI-F22	Informe Seguimiento y Evaluaciones	Versión: 4	Fecha: 05/09/2025

- Sensibilización sobre la desconexión laboral (07 de marzo de 2025)



Fuente: Recopilación de la información – Drive del informe

- Sensibilización sobre la Brigada de Apoyo Emocional (16 de marzo de 2025)



Fuente: Recopilación de la información – Drive del informe

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código EI-F22	Informe Seguimiento y Evaluaciones	Versión: 4	Fecha: 05/09/2025

El Comité de Convivencia Laboral en el primer trimestre del periodo del año 2025, realizó reuniones que quedaron soportadas mediante las siguientes actas:

- **Acta 01:** 25 marzo 2025, se contextualizan los miembros del comité de la nueva vigencia 2025-2027 de los temas de interés que se encuentran en vigencia a la fecha de reunión para determinar acciones a seguir.
- **Acta 02:** 30 abril 2025, se abordaron los casos nuevos, enviados al correo electrónico por la servidora Erin Kristel Martínez, profesional especializado de la Subdirección de Mercadeo, del 04 de abril de 2025, “*QUEJA POR PERMISO LABORAL MERCADEO*” y *QUEJA POR POSIBLE ENTORPECIMIENTO LABORAL*”.

Casos estudiados por el Comité de convivencia laboral:

- A. Número de quejas presentadas en el año 2025: 2
- B. Número de quejas abiertas de años anteriores: 0
- C. Número de quejas cerradas en el año: 0

En el segundo trimestre del año 2025, con el acompañamiento del área de Seguridad y Salud en el Trabajo, se llevaron a cabo capacitaciones y publicaciones dirigidas a los servidores públicos sobre temas relacionados con el Comité de Convivencia Laboral, las cuales se detallan a continuación:

- Sensibilización sobre la Línea de atención psicológica del Distrito capital (03 de junio de 2025).



Fuente: Recopilación de la información – Drive del informe

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código EI-F22	Informe Seguimiento y Evaluaciones	Versión: 4	Fecha: 05/09/2025

- Sensibilización valor del respeto en la convivencia laboral (05 de junio de 2025).



Fuente: Recopilación de la información – Drive del informe

- Socialización valor del respeto y sensibilización sobre la Línea de atención psicológica del Distrito capital (10 de junio de 2025).



Fuente: Recopilación de la información – Drive del informe

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código EI-F22	Informe Seguimiento y Evaluaciones	Versión: 4	Fecha: 05/09/2025

- Sensibilización valor del respeto en la convivencia laboral (11 de junio de 2025).



Síguenos en nuestras redes sociales:

Aviso Legal. La información contenida en este correo electrónico es institucional y de propiedad del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, para uso exclusivo de la o el destinatario. En el DASDC respetamos y garantizamos que los datos personales suministrados por usted a través de nuestros canales de comunicación, están protegidos y no se divulgarán sin su consentimiento de conformidad con la Ley 1581 de 2012 su Decreto Reglamentario 1377 de 2013 y nuestra Política de Protección de Datos Personales. CLIC AQUÍ

Si desea darse de baja también puede hacer clic aquí.

ANEXO 4.

“El respeto construye comunidad”

Fomentar el respeto en todos los espacios, ya sean laborales, comunitarios o personales, es fundamental para construir relaciones sanas, equitativas y duraderas. Reconocer y valorar las diferencias, escuchar activamente y actuar con empatía nos permite fortalecer la confianza y el trabajo en equipo. En un entorno diverso como el nuestro, cada persona aporta desde su experiencia, saberes y formas de ver el mundo. Por eso, es esencial promover una cultura del buen trato, en la que todas las personas se sientan escuchadas, incluidas y seguras. La inclusión, la cooperación y el respeto no solo enriquecen nuestras relaciones, sino que también son la base para alcanzar objetivos comunes con sentido y humanidad.

Fuente: Recopilación de la información – Drive del informe

- Sensibilización valor de la amabilidad en la convivencia laboral (13 de junio de 2025).



ANEXO 5.

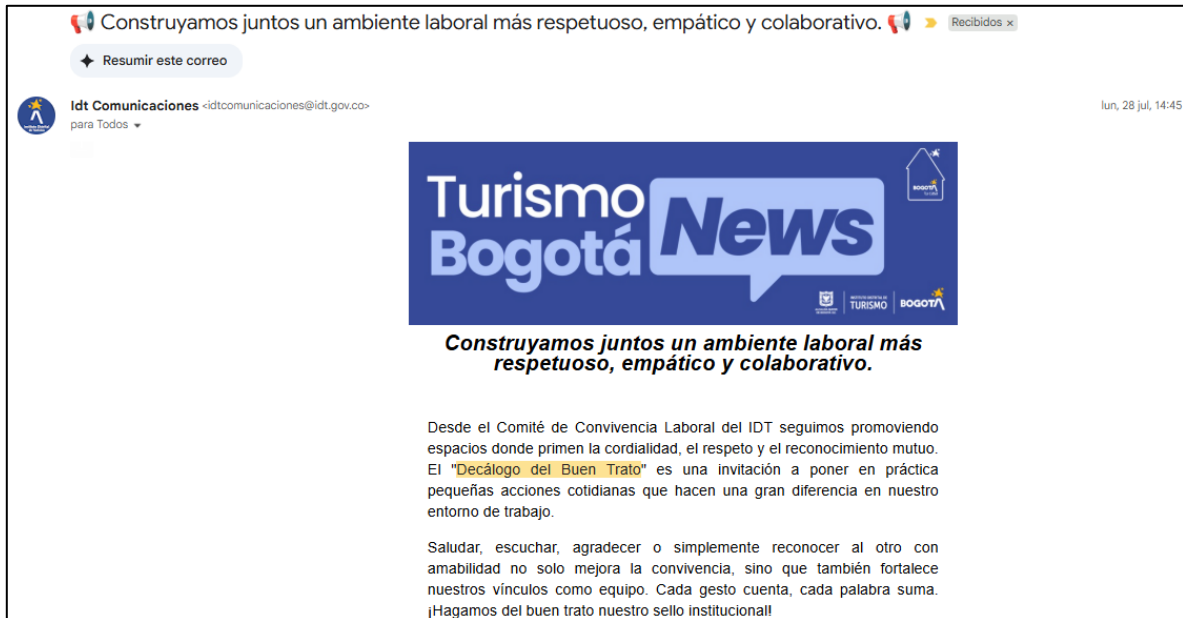
“La amabilidad transforma el mundo”

Cada palabra que elegimos tiene el poder de construir o herir. En un mundo tan diverso como el nuestro, es urgente comunicarnos con empatía, sensibilidad y cuidado. Hablar con respeto y amabilidad no es solo una muestra de educación, sino una forma de reconocer la humanidad de quienes nos rodean. Cuando escuchamos sin prejuicios y dialogamos desde la comprensión, creamos espacios donde todas las personas se sienten valoradas y libres de ser quienes son. Cultivar una comunicación consciente fortalece nuestras comunidades, transforma conflictos en oportunidades de aprendizaje y hace del día a día una experiencia más justa, digna y solidaria para todas las personas.

Fuente: Recopilación de la información – Drive del informe

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código EI-F22	Informe Seguimiento y Evaluaciones	Versión: 4	Fecha: 05/09/2025

- Socialización Decálogo del Buen Trato (28 de junio de 2025).



Fuente: Recopilación de la información – Drive del informe



Fuente: Recopilación de la información – Drive del informe

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código EI-F22	Informe Seguimiento y Evaluaciones	Versión: 4	Fecha: 05/09/2025

- Sensibilización sobre la Línea de atención psicológica del Distrito capital



Fuente: Recopilación de la información – Drive del informe

El Comité de Convivencia Laboral en el segundo trimestre del periodo del año 2025, realizó reuniones que quedaron soportadas mediante las siguientes actas:

- **Acta 03:** 27 mayo 2025, se adelantó el empalme con los miembros salientes del comité, se eligieron presidente y secretario y se determinaron acciones a seguir.
- **Acta 04:** 12 junio 2025, se abordaron los casos pendientes y se decide citar para espacios de escucha y conciliación.
- Acta de Reunión espacio de escucha, 17 de junio de 2025, se adelantó el espacio de escucha con la servidora Catalina Hoyos, en atención a las quejas recibidas.

Casos estudiados por el Comité de convivencia laboral

A. Número de quejas presentadas en el año 2025: 3

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código EI-F22	Informe Seguimiento y Evaluaciones	Versión: 4	Fecha: 05/09/2025

B. Número de quejas abiertas de años anteriores: 0

C. Número de quejas cerradas en el año: 0

La presentación de los informes de 1er y 2do trimestre a la alta dirección del IDT, se realizó mediante correo electrónico de fecha 19 de septiembre de 2025.

- Para promover la transformación cultural al interior de la entidad mediante correo electrónico de fecha 17 de septiembre de 2025, se socializo a toda la comunidad del IDT una encuesta en tema de Ambientes Laborales Inclusivos. La encuesta estará habilitada del 17 de septiembre al 31 de octubre de 2025.



Fuente: Recopilación de la información – Drive del informe

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código EI-F22	Informe Seguimiento y Evaluaciones	Versión: 4	Fecha: 05/09/2025

De igual manera se pudo evidenciar la invitación realizada por parte de Seguridad y Salud en el Trabajo a la sensibilización en materia de ACTIVACION AMBIENTES LABORALES INCLUYENTES – PRESENCIAL el día 27 de agosto de 2025. Para lo cual se obtuvo una participación activa por parte de la comunidad del IDT, evidenciando una asistencia numerosa en las listas de asistencia.

MOTIVO DE LA REUNIÓN:		ACTIVACION AMBIENTES LABORALES INCLUYENTES		FECHA:		AGOSTO 27 DE 2025	
ÁREA IDT A CARGO DEL EVENTO:		SUBDIRECCIÓN Y PROCESO DE SELECCIÓN DE LA UNIDAD DE MANEJO		LUGAR:		INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO	
RESPONSABLE:		DIRECCIÓN DE DIVERSIDAD SEXUAL		HORA INICIO:		HORA FIN:	FECHA
No.	NOMBRES Y APELLIDOS	ENTIDAD / DEPENDENCIA	CARGO	TELÉFONO DE CONTACTO	CORREO ELECTRÓNICO		
1	Flor Edith Ochoa A	Corporativa	Prof. Univ.				
2	Mónica Gamboa Suarez	Corporativa	Contratista	3174815466	mgonza.suarez@idt.gov.co		
3	Walter Gamboa	Corporativa	Contratista	3150316063	w.gamboa@idt.gov.co		
4	Andrea del Pilar Beltrán	Corporativa	Contratista	3118557017	andrea.beltran@idt.gov.co		
5	Diego Alejandro Muñoz Baez	Corporativa	Profesional Universitario	3032800008	diego.munoz@idt.gov.co		
6	Marcos Rodríguez	Corporativa	Contratista	3138838216	marcos.rodriguez@idt.gov.co		
7	Diego Uribe Vinyuela	IDT / Sub Corporativa	Prof. Universitario	3165382058	diego.uribe@idt.gov.co		
8	Carla Patricia GARCIA	IDT / Sub Corporativa	Prof. Univ.	3138809312	carla.p.garcia@idt.gov.co		
9	Nancy Zamora	IDT Sub Corporativa	Profesional U.	3142492922	nancy.zamora@idt.gov.co		
10	Nataly Parra	IDT sub corporativa	Contratista	3002274777	nataly.parra@idt.gov.co		
11	Angela Espinosa	IDT / Sub Corporativa	Contratista	3100347675	angela.espinosa@idt.gov.co		
12	Cindy Bautista Córdoba	IDT - Jurídica	Profesional U.	3200063233	cindy.bautista@idt.gov.co		
13	Diana Fernanda Górriz	IDT - Jurídica	Prof. Universitario		diana.goriz@idt.gov.co		
14	Diana Paola Cuelar G	IDT - SIGTI	Prof. Universitario	3103008182	diana.cuelar@idt.gov.co		
15	Mateo Zapata Pérez	IDT - SIGTI	Prof. Universitario	3125614147	mateo.zapata@idt.gov.co		
16	Diana C Sarabia S	IDT - SIGTI	Prof. Especializado	3125484768	diana.sarabia@idt.gov.co		
17	Olga L. Gómez C	IDT - SIGTI	Contratista	3142390530	olga.gomez@idt.gov.co		
18	Monica Duprez F	IDT - SIGTI	Contratista	3023884078	monica.duprez@idt.gov.co		
19	Laura Rojas Barboza	IDT - SIGTI	Contratista	3128471121	laura.rojas@idt.gov.co		
20	Juan F. Romo	IDT - SIGTI	Administrativo	3215788561	juan.romo@idt.gov.co		
21	Luis Caceres	IDT - SIGTI	Prof. Universitario	3077983577	luis.caceres@idt.gov.co		
22	Edwin Alexander Beltrán Rivera	IDT - SIGTI	Prof. Especializado	3213886765	edwin.beltran@idt.gov.co		
23	Alparcha Sestoye	IDT - SIGTI	Contratista	3043828228	alparcha.sestoye@idt.gov.co		

Fuente: Recopilación de la información – Drive del informe

MOTIVO DE LA REUNIÓN:		ACTIVACION AMBIENTES LABORALES INCLUYENTES		FECHA:		AGOSTO 27 DE 2025	
ÁREA IDT A CARGO DEL EVENTO:		SUBDIRECCIÓN Y PROCESO DE SELECCIÓN DE LA UNIDAD DE MANEJO		LUGAR:		INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO	
RESPONSABLE:		DIRECCIÓN DE DIVERSIDAD SEXUAL		HORA INICIO:		HORA FIN:	FECHA
No.	NOMBRES Y APELLIDOS	ENTIDAD / DEPENDENCIA	CARGO	TELÉFONO DE CONTACTO	CORREO ELECTRÓNICO		
1	Yenny Roxio Romero Haza	IDT / Sub Planeación	Profesional Universitario	3144607014	yenny.romero@idt.gov.co		
2	Sandrio Penuelo Ariza	IDT / Sub Planeación	Prof. Especializado	3002644811	sandrio.penuelo@idt.gov.co		
3	Yaneth Becerra	IDT / Comunicaciones	Técnico	3103435332	yaneth.becerra@idt.gov.co		
4	Andrés Ortiz Quintero	IDT / Comunicaciones	Prof. Universitario	3103778679	andres.ortiz@idt.gov.co		
5	Estefanía Pérez Camacho	IDT / Comunicaciones	Contratista	3201052731	estefania.perez@idt.gov.co		
6	Alvaro Felipe Garzón Muro	IDT / Comunicaciones	Contratista	3308001213	felipe.garzon@idt.gov.co		
7	Cindy Castiblanco	IDT / Comunicaciones	Contratista	3125669162	cindy.castiblanco@idt.gov.co		
8	Sandra Milena Umaz	IDT / Planeación	Asst. Ejecutivo	3122697597	sandra.umaz@idt.gov.co		
9	Jorge Acevedo	IDT / Comunicaciones	Contratista	3002029539	jorge.acevedo@idt.gov.co		
10	Carolina Zorotte	IDT / Corporativa	Aux. administrativo	3212466551	carolina.zorotte@idt.gov.co		
11	Tatiana Lopez	IDT / Dirección	Asesor / Sub (bop)	3178216482	tatiana.lopez@idt.gov.co		

Fuente: Recopilación de la información – Drive del informe

En estas actividades se informa que el Comité de Convivencia Laboral es el espacio creado para escuchar, orientar y mediar en aquellas situaciones que puedan afectar la armonía

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código EI-F22	Informe Seguimiento y Evaluaciones	Versión: 4	Fecha: 05/09/2025

en el trabajo. Su misión no es solo atender quejas, sino también promover el diálogo, la empatía y la construcción de acuerdos que fortalezcan la confianza entre los equipos. Cuando se presentan diferencias, el comité actúa de manera confidencial e imparcial, buscando soluciones justas y sostenibles. Y en los casos en que no se logran consensos, asegura que las inquietudes sean trasladadas a las instancias correspondientes para su debida atención.

● En relación con el **Informe Anual de Rendición de Cuentas** de fecha 2 de diciembre de 2024 presentado por el Comité de Convivencia Laboral del Instituto Distrital de Turismo, y en atención a lo dispuesto en el **Numeral 3 del artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015**, el cual establece que “*la rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada*”, se verificó la existencia del documento que materializa dicho informe en el cual quedo constancia de lo siguiente:

- El Comité de Convivencia Laboral del Instituto distrital de Turismo para el periodo 2023 – 2025, fue conformado bajo resolución 172 del 03 mayo de 2023, de acuerdo con las elecciones realizadas el 14 de abril de 2023, donde fueron elegidos los siguientes representantes de los trabajadores

SERVIDOR PÚBLICO	PRINCIPAL/SUPLENTE
Diego Manuel Vargas Medina	Principal
Nelcy Esperanza Hernández Herrera	Suplente
Yolanda Tovar Silva	Principal

Fuente: Recopilación de la información – Informe rendición de cuentas 2024

- Una vez elegidos los representantes de los trabajadores, se realizó la designación a través de correo electrónico el 21 de abril de 2023 a los representantes del empleador

CARGO PÚBLICO	PRINCIPAL/SUPLENTE
Asesor Dirección General	Principal
Subdirección Técnica Desarrollo y Competitividad	Principal
Asesor Dirección General Relaciones y Protocolo	Suplente
Subdirección Técnica de Planeación	Suplente

Fuente: Recopilación de la información - Informe rendición de cuentas 2024

- Casos estudiados por el Comité de convivencia laboral para la vigencia 2024

A. Número de quejas presentadas en el año 2024: 2

B. Número de quejas abiertas de años anteriores: 3

C. Número de quejas cerradas en el año: 5

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código EI-F22	Informe Seguimiento y Evaluaciones	Versión: 4	Fecha: 05/09/2025

- De igual manera queda constancia de que en el 2024 se realizaron desde el área de Seguridad y Salud en el trabajo SST, las siguientes capacitaciones y publicaciones orientadas a temas relacionados al comité de convivencia para los servidores públicos.

Descripción	Tema	Fecha
Pieza Comunicativa	Buenas prácticas para tener un ambiente sano	22/01/2024
Pieza Comunicativa	Diferencias de acoso laboral	7/03/2024
Pieza Comunicativa	Campaña sobre el acoso sexual laboral	18/03/2024
Pieza Comunicativa	Conoce el Abecé del Comité de Convivencia Laboral IDT	4/06/2024
Formación	Formación Comité de Convivencia Laboral	2/08/2024
Decálogo del buen trato	Convivencia sana, buen trato	31/10/2024

Fuente: Recopilación de la información - Informe rendición de cuentas 2024

7. RESULTADOS DEL INFORME

➤ FORTALEZAS

- El acto administrativo de conformación del Comité de Convivencia Laboral, define claramente su funcionamiento y resume las acciones para prevenir y atender situaciones de acoso laboral.
- La entidad no define un plan de acción para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, sin embargo, se cumple con estos lineamientos en vista que el proceso de gestión del talento humano desarrolla las actividades contenidas en el Plan Anual del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. Mediante las cuales se busca promover la salud mental, bienestar, calidad de vida y un entorno laboral libre de violencias y acoso.
- La gestión adelantada por el proceso de Gestión de Talento Humano en articulación con el Comité de Convivencia Laboral, para dar cumplimiento a los lineamientos establecidos en la Circular 100-004-2024.
- El Comité de Convivencia Laboral ha adelantado de manera confidencial el análisis de los casos específicos o puntuales que han sido presentados como quejas.
- No se han presentado casos de connotación sexual.
- Las evidencias aportadas permitieron un adecuado desarrollo del seguimiento.
- La entrega de evidencias, se hizo en la herramienta drive dispuesta para ello, de manera organizada.
- El Comité de Convivencia Laboral garantiza la confidencialidad de la información tratada, en cumplimiento del principio de protección de los derechos de las personas involucradas.

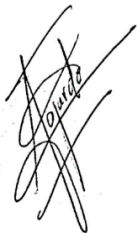
	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código EI-F22	Informe Seguimiento y Evaluaciones	Versión: 4	Fecha: 05/09/2025

- Se realizaron campañas comunicacionales dirigidas a la prevención y atención de posibles casos de acoso laboral y para promover la transformación cultural en el IDT.
- El Comité de Convivencia Laboral en conjunto con el proceso de Gestión de Talento Humano demuestran un amplio conocimiento y un alto nivel de compromiso con las funciones que desempeñan.
- El Comité de Convivencia Laboral se reúne de manera periódica, por lo cual, se cuenta con las actas de las sesiones ordinarias y extraordinarias, donde están descritos los casos reportados y el trámite que se ha llevado a cabo con cada uno.

➤ **RECOMENDACIONES**

- Garantizar el cumplimiento de normatividad y la entrega oportuna de los informes trimestrales a la Alta Dirección para su respectivo análisis y toma de decisiones.
- Desarrollar jornadas de capacitación en articulación con la Escuela Superior de Administración Pública ESAP como lo establece la Circular Conjunta No. 100-004-2024 expedida por el Ministerio de Trabajo y el Departamento Administrativo de Función Pública DAFP.
- Asegurar por parte del proceso de Gestión de Talento Humano que se capacite a los miembros del Comité de Convivencia Laboral. Garantizando que se destinen los recursos logísticos y de tiempo necesarios para su operación.
- Implementar estrategias para fortalecer la participación del nivel directivo en las capacitaciones y acciones de prevención del Acoso Laboral y la adecuada resolución de conflictos.
- Crear e implementar un procedimiento dirigido a prevenir, atender y sancionar el acoso laboral, que se ajuste a los Lineamientos para el proceso preventivo establecido en el numeral 1 de la Circular Conjunta 100-004-2024-MINTRABAJO-DAFP, que garantice el derecho al Debido proceso y los principios de Celeridad, Eficacia, Imparcialidad y Confidencialidad.

Cordialmente,



GILBERTO SUAREZ FAJARDO
Asesor Control Interno

Elaboró: Joan Sánchez Suárez, Profesional Universitario, Asesoría de Control Interno

