



Al contestar, por favor cite el radicado:

No.: **20247000107981**

Página 1 de 18

Bogotá D.C., 22 de Mayo de 2024

Honorable concejal

EMEL ROJAS CASTILLO

Concejo de Bogotá – Comisión Primera Plan de Desarrollo

Calle 36 No. 28ª – 41

Tel: 6013377744

Asunto: Respuesta a: UAESP Acoso Laboral

Referencia: Concejo Bogotá 2024IE7954 - Proposición 701 de 2024.

UAESP: 20247000252012

Honorable concejal Rojas,

Conforme a los radicados de la referencia y solicitud del asunto. La Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos se permita emitir respuesta a los interrogantes relacionados continuación.

1. *Sírvase informar de manera detallada y allegar los informes de auditoría realizados por la Oficina de Control Interno relacionados con temas de acoso laboral durante la vigencia 2023 y lo corrido del año 2024.*

Respuesta: Es importante precisar que, la Oficina de Control Interno desarrolla el ejercicio auditor con la implementación del Plan Anual de Auditorías, aprobado en el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno. Dicho Plan de Auditorías se elabora como resultado de identificar e incluir aquellos informes, que por ley se deben desarrollar, como las auditorías de aseguramiento que luego de hacer un ejercicio de análisis y priorización basado en un Universo de Auditoría, se escogen año a año los procesos, planes, programas y procedimientos a auditar.

Para las vigencias 2023 y 2024, una vez realizado el análisis del Universo de Auditoría, donde se tuvieron en cuenta criterios como los niveles de riesgos de los procesos, hallazgos de entes externos de control, solicitudes de la alta dirección y los ciclos de auditoría, no se identificaron riesgos o aspectos asociados a los criterios antes mencionados, que tuviesen que ver con el tema de acoso laboral y que representaran su priorización. Se realizaron auditorías sobre los procesos de gestión del talento humano como de atención a PQRS, pero en ninguno se evidenció algún aspecto relevante que representara una revisión sobre el tema.

Ahora bien, en el Plan de Auditorías de la vigencia 2024 se contempla para el segundo semestre y dentro del alcance de la auditoría al proceso de talento humano, auditar en el marco del plan estratégico el componente de clima organizacional y cambio cultural, en donde se verificará la existencia de una ruta de atención, para la garantía de derechos y prevención del acoso laboral y sexual.

De igual forma, la revisión de reportes de quejas sobre acoso laboral para determinar su atención, según lo establecido en la Ley 1010 de 2006, en el cual, al interior de la UAESP, la responsabilidad clara y expresa sobre el análisis y trámite de los casos de acoso laboral se encuentra en el Comité de Convivencia Laboral.

****Anexos carpeta punto 1. planes de auditorías 2023 y 2024.**

2. *Sírvase informar de manera detallada y allegar los informes de auditoría realizados por la Oficina de Control Interno relacionados con la ejecución contractual, el plan anual de adquisiciones, el plan de acción institucional y los planes de mejoramiento resultado de esas auditorías, para la vigencia 2023 y lo corrido del año 2024.*



Al contestar, por favor cite el radicado:

No.: **20247000107981**

Página 2 de 18

Bogotá D.C., 22 de Mayo de 2024

Respuesta: Desde la Oficina de Control Interno se realizaron en la vigencia 2023 y lo corrido del año 2024 las siguientes auditorías relacionadas con la ejecución contractual, el Plan Anual de Adquisiciones y Plan de Acción Institucional, de las cuales se anexan informes de auditoría y matriz con la relación de acciones suscritas en el Plan de Mejoramiento Interno, resultado de estos:

Nombre Auditoria	Radicado	Fecha	Objetivo	Cantidad Observaciones	Acciones PMI
Auditoría Gestión Contractual Concesiones - Alumbrado Público	20231100088083	31/07/2023	Evaluar la gestión contractual de la Concesión de Alumbrado Público, desde lo definido como responsabilidades en los contratos, aspectos técnicos, aspectos financieros- recursos y control de inventarios.	0	0
Auditoría Gestión Contractual Concesiones - RBL - ASES	20231100088093	31/07/2023	Evaluar la gestión contractual de las Concesiones de las Áreas de Servicio Especial de Aseo (ASE), desde lo definido como responsabilidades en los contratos, aspectos técnicos, aspectos financieros - recursos y control de inventarios.	1	0
Auditoría Gestión Contractual Concesiones - Servicios Funerarios	20231100088063	31/07/2023	Evaluar la gestión contractual de las Concesiones de los Cementerios propiedad del Distrito, administrados por la UAESP, las Áreas de Servicio Especial de Aseo (ASE) y el servicio alumbrado público, desde lo definido como responsabilidades en los contratos, aspectos técnicos, aspectos financieros- recursos y control de inventarios.	0	0
Auditoria Gestión Contractual Priorizada	20231100123743	17/10/2023	Realizar la verificación y validación de los contratos de la UAESP cuyas cuantías sean igual o superior a los 500 SMMLV, para identificar el cumplimiento de las normas y procedimientos aplicables en materia de contratación, la gestión de las actuaciones en las etapas de los contratos (precontractual, contractual y poscontractual), y la gestión de la	1	2 (No. 223 y 224)



Al contestar, por favor cite el radicado:

No.: **20247000107981**

Página 3 de 18

Bogotá D.C., 22 de Mayo de 2024

			supervisión y de la interventoría.		
Auditoría Procedimiento Contractual	20231100100873	31/08/2023	Evaluar la implementación del procedimiento de contratación en la UAESP en las diferentes etapas como son precontractual- contractual/ejecución - postcontractual. (Ley 80 de 1993, Manual de Contratación, otras normas de contratación pública aplicable a la UAESP)	0	0
Auditoría Gestión Contractual Misional	20241100017403	28/02/2024	Realizar la verificación y validación de la gestión de los contratos misionales de la UAESP; específicamente, revisando la gestión de la etapa precontractual, contractual y poscontractual; el cumplimiento de los objetos y obligaciones pactados, y la gestión de la supervisión e interventoría.	1	1 (No. 292)
Auditoría Gestión Presupuestal y Tesorería	20231100147723	30/11/2023	Realizar seguimiento parcial a la Evaluación del Sistema del Control Interno Contable de la UAESP, conforme con los parámetros establecidos en la Resolución 193 de 2016 de la Contaduría General de la Nación, y verificar el avance de la gestión presupuestal.	2	2 (No. 247 y 248)
Seguimiento Metas Plan de Desarrollo Distrital con corte a 30 de marzo 2023	20231100060053	29/05/2023	Realizar seguimiento a las actividades del Plan de Desarrollo Distrital, con el fin de emitir recomendaciones orientadas a su cumplimiento.	0	0
Seguimiento Metas Plan de Desarrollo Distrital con corte a 30 de junio 2023	20231100100963	31/08/2023	Realizar seguimiento a las metas del plan de desarrollo priorizadas por la entidad, con el fin de verificar su avance físico y presupuestal, para determinar su cumplimiento frente a lo programado.	0	0
Seguimiento Metas Plan de Desarrollo Distrital con corte a 31 de octubre	20231100147743	30/11/2023	Realizar seguimiento a las metas del plan de desarrollo priorizadas por la entidad, con el fin de verificar su avance físico y presupuestal, para determinar su cumplimiento frente a lo programado.	0	0



Al contestar, por favor cite el radicado:

No.: **20247000107981**

Página 4 de 18

Bogotá D.C., 22 de Mayo de 2024

Seguimiento Metas Plan de Desarrollo Distrital vigencia 2023	20241100005573	29/01/2024	Realizar seguimiento a las metas del plan de desarrollo priorizadas por la entidad, con el fin de verificar su avance físico y presupuestal, para determinar su cumplimiento frente a lo programado.	0	0
Evaluación al Plan de Acción Institucional correspondiente al período comprendido entre el 01 de enero al 30 de junio de 2023.	20231100087833	31/07/2023	Realizar seguimiento al cumplimiento del Plan de Acción Institucional (PAI) de acuerdo con las actividades programadas por los procesos de la UAESP y cumplimiento del procedimiento DES-FM-05 V8, Plan de Acción Institucional.	7	11 No. (192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201 y 202)
Evaluación al Plan de Acción Institucional correspondiente al período comprendido entre el 01 de julio al 31 de octubre de 2023.	20231100146763	29/11/2023	Verificar el cumplimiento del Plan de Acción Institucional (PAI) de acuerdo con las actividades y las evidencias programadas por los procesos de la UAESP y cumplimiento del procedimiento DES-PC-03 V9 Formulación y seguimiento Plan de Acción Institucional y el formato del PAI DES-FM-05 V8.	7	4 (No. 253, 273, 274, 275)
Evaluación al Plan de Acción Institucional PAI de acuerdo con las actividades programadas por los procesos de la UAESP con corte a 31 de diciembre de 2023	20241100006003	30/01/2024	Verificar el cumplimiento del Plan de Acción Institucional (PAI) de acuerdo con las actividades y las evidencias programadas por los procesos de la UAESP y cumplimiento del procedimiento DES-PC-03 V10 Formulación y seguimiento Plan de Acción Institucional y el formato del PAI DES-FM-05 V9.	0	0

****Anexos carpeta punto 2.**

3. *Respecto del Plan Anual de Adquisiciones. Para cada meta del Plan de Desarrollo, proyecto de inversión, Meta – Proyecto de Inversión, Meta – Del Plan Operativo Institucional, señale el producto, el porcentaje programado frente al ejecutado, el avance, los logros, retrasos y soluciones implementadas mes a mes durante la vigencia 2023 y lo corrido del año 2024. Explique los porcentajes de manera detallada.*

Respuesta: El seguimiento al Plan Anual de Adquisiciones se realiza de manera mensual a través del Plan Acción Institucional- PAI, para la vigencia 2023 el formato del PAI articula las metas Plan De Desarrollo, los proyectos de inversión, meta proyecto de inversión y la meta del plan operativo institucional; así como el porcentaje programado



Al contestar, por favor cite el radicado:

No.: **20247000107981**

Página 5 de 18

Bogotá D.C., 22 de Mayo de 2024

frente al ejecutado mes a mes. En pro de la mejora continua el formato del PAI fue actualizado al finalizar la vigencia 2023, por lo que para la vigencia 2024 cuenta con el control de los avances y logros, además de retrasos y soluciones mes a mes.

****Anexos carpeta punto 3.**

4. Respecto al Plan Institucional de capacitación, explique de manera detallada, ¿se han programado capacitaciones relacionadas con temas de acoso laboral?; si la respuesta es afirmativa, para cada meta del plan de desarrollo, proyecto de inversión, meta-proyecto de inversión, meta del plan operativo institucional, señale el producto, el porcentaje programado frente al ejecutado, el avance, los logros, retrasos y soluciones implementadas mes a mes durante la vigencia 2023 y lo corrido del 2024. Explique los porcentajes de manera detallada.

Respuesta: Durante la vigencia 2023, como parte del Plan Institucional de Capacitación, se programaron tres sesiones de capacitación sobre acoso laboral y acoso sexual, en cumplimiento con lo establecido en la Ley 1010 de 2006. Estas sesiones se llevaron a cabo en marzo, junio y septiembre, logrando un cumplimiento del 100%. Las capacitaciones se autogestionaron con los profesionales pertenecientes al proceso de talento humano, por lo tanto, no se utilizaron recursos del proyecto de inversión.

Adjunto a esta respuesta, encontrará el cronograma del Plan de Capacitación y las evidencias de la ejecución de las actividades mencionadas.

****Anexos carpeta punto 4.**

5. *Respecto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), para cada meta del Plan de Desarrollo, proyecto de inversión, meta – proyecto de inversión, meta del plan operativo institucional, señale el producto, el porcentaje programado frente al ejecutado, el avance, los logros, retrasos y soluciones implementadas mes a mes durante la vigencia 2023 y lo corrido del año 2024. Explique los porcentajes de manera detallada*

Respuesta: A continuación, según su solicitud, se presenta detalladamente para cada meta del Plan de Desarrollo, proyecto de inversión, meta del proyecto de inversión y meta del plan operativo institucional, indicando el producto, el porcentaje frente al ejecutado, el avance, los logros, los retrasos y las soluciones implementadas mes a mes durante la vigencia 2023 y lo corrido del 2024.

5.1. Plan de Desarrollo y Proyectos de Inversión: 509-Fortalecer la gestión institucional y el modelo de gestión de la SDHT, CVP y UAESP.

Meta del Plan de Desarrollo: 3- Establecer e implementar 1(Un) patrón de procesos y actividades que aumenten el fortalecimiento organizacional de la unidad.

Producto: O2120201002072719004 Tapabocas y otras prendas de ropa médica.

Porcentaje Programado vs. Ejecutado: 100% vs 100%.

Avance: 100% al cierre de 2023.

Logros: Adquirir los elementos de protección personal biológicos, para proteger no solo al servidor/ar sino también a las personas a su alrededor, especialmente en lugares con alta densidad de población.

Retrasos: Ninguno.

Soluciones Implementadas: Estas soluciones han sido cruciales para asegurar la disponibilidad, calidad y suministro de tapabocas desechables, contribuyendo a la protección de la salud de los servidores/as públicos. Se dio cobertura con la ejecución del 100% del recurso asignado al rubro.



Al contestar, por favor cite el radicado:

No.: **20247000107981**

Página 6 de 18

Bogotá D.C., 22 de Mayo de 2024

5.2. Plan de Desarrollo y Proyectos de Inversión: 509-Fortalecer la gestión institucional y el modelo de gestión de la SDHT, CVP y UAESP.

Meta del Plan de Desarrollo: 3- Establecer e implementar 1(Un) patrón de procesos y actividades que aumenten el fortalecimiento organizacional de la unidad.

Producto: O2120201002082824401 Guantes plásticos desechables.

Porcentaje Programado vs. Ejecutado: 100% vs 77,14%.

Avance: 77,14% al cierre de 2023.

Logros: Adquirir los elementos de protección personal para proporcionar una barrera efectiva contra patógenos y contaminantes.

Retrasos: Ninguno.

Soluciones Implementadas: Estas soluciones han sido cruciales para asegurar la disponibilidad, calidad y suministro de guantes plásticos desechables, contribuyendo a la protección de la salud de los servidores/as públicos. Se dio cobertura con la ejecución del 77,14% del recurso asignado al rubro.

5.3. Plan de Desarrollo y Proyectos de Inversión: 509-Fortalecer la gestión institucional y el modelo de gestión de la SDHT, CVP y UAESP.

Meta del Plan de Desarrollo: 3- Establecer e implementar 1(Un) patrón de procesos y actividades que aumenten el fortalecimiento organizacional de la unidad.

Producto: O2120201002092951001 Botas de caucho y/o plástico con puntera y/o plant.

Porcentaje Programado vs. Ejecutado: 100% vs 100%.

Avance: 100% al cierre de 2023.

Logros: Adquirir los elementos de protección personal para suministrar al personal que asiste a campo.

Retrasos: Ninguno.

Soluciones Implementadas: Al realizar un análisis de las necesidades de elementos de protección de personal para el desarrollo de las actividades del personal se dio cobertura con la ejecución del 100% del recurso asignado al rubro.

5.4. Plan de Desarrollo y Proyectos de Inversión: 509-Fortalecer la gestión institucional y el modelo de gestión de la SDHT, CVP y UAESP.

Meta del Plan de Desarrollo: 3- Establecer e implementar 1(Un) patrón de procesos y actividades que aumenten el fortalecimiento organizacional de la unidad.

Producto: O2120201003043413999 Alcoholes n.c.p.

Porcentaje Programado vs. Ejecutado: 100% vs 100%.

Avance: 100% al cierre de 2023.

Logros: Adquirir los elementos de protección personal biológicos para suministrar al personal de la UAESP.

Retrasos: Ninguno.

Soluciones Implementadas: Estas soluciones han sido cruciales para asegurar la disponibilidad y suministro de alcohol, contribuyendo a la protección de la salud de los servidores/as públicos. Se dio cobertura con la ejecución del 100% del recurso asignado al rubro.

5.5. Plan de Desarrollo y Proyectos de Inversión: 509-Fortalecer la gestión institucional y el modelo de gestión de la SDHT, CVP y UAESP.

Meta del Plan de Desarrollo: 3- Establecer e implementar 1(Un) patrón de procesos y actividades que aumenten el fortalecimiento organizacional de la unidad.

Producto: O2120201003063697101 Cascos para obreros

Porcentaje Programado vs. Ejecutado: 100% vs 70,25%.

Avance: 70,25% al cierre de 2023.



Al contestar, por favor cite el radicado:

No.: **20247000107981**

Página 7 de 18

Bogotá D.C., 22 de Mayo de 2024

Logros: Adquirir los elementos de protección personal para suministrar al personal que asiste a campo.

Retrasos: Ninguno.

Soluciones Implementadas: Al realizar un análisis de las necesidades de elementos de protección de personal para el desarrollo de las actividades del personal se dio cobertura con la ejecución del 100% del recurso asignado al rubro.

5.6. Plan de Desarrollo y Proyectos de Inversión: 509-Fortalecer la gestión institucional y el modelo de gestión de la SDHT, CVP y UAESP.

Meta del Plan de Desarrollo: 3- Establecer e implementar 1(Un) patrón de procesos y actividades que aumenten el fortalecimiento organizacional de la unidad.

Producto: O2120201003063699046 Señales viales en material plástico.

Porcentaje Programado vs. Ejecutado: 100% vs 100%.

Avance: 100% al cierre de 2023.

Logros: Adquirir la señalización asegura el cumplimiento normativo, aumenta la eficiencia operativa, fomenta una cultura de seguridad, y protege tanto al personal como a los activos de la entidad.

Retrasos: Ninguno.

Soluciones Implementadas: Garantizar el cumplimiento legal y normativo. Además, refuerza el compromiso de la empresa con la seguridad vial de la entidad la ejecución fue del 100% del recurso asignado al rubro.

5.7. Plan de Desarrollo y Proyectos de Inversión: 509-Fortalecer la gestión institucional y el modelo de gestión de la SDHT, CVP y UAESP

Meta del Plan de Desarrollo: 3- Establecer e implementar 1(Un) patrón de procesos y actividades que aumenten el fortalecimiento organizacional de la unidad.

Producto: O2320201003083899998 Artículos n.c.p. para escritorio y oficina.

Porcentaje Programado vs. Ejecutado: 100% vs 42,69%

Enero 2023 - Febrero 2023: Programado 100%, Ejecutado 42,69%.

Avance: 42,69% al cierre de 2023.

Logros: Se adquieren apoyas pies y elevadores de monitores para los servidores/as públicos.

Retrasos: No se presenta ningún retraso.

Soluciones Implementadas: Garantizar la ergonomía y ajustes en los puestos de trabajo de los servidores/as públicos.

6. *Respecto del Plan de Clima Laboral, para cada meta del plan de desarrollo, proyecto de inversión, meta-proyecto de inversión, meta del plan operativo institucional, señale el producto, el porcentaje programado frente al ejecutado, el avance, los logros, retrasos y soluciones implementadas mes a mes durante la vigencia 2023 y lo corrido del 2024. Explique los porcentajes de manera detallada.*

Respuesta: El Plan de Clima Laboral no se ejecutó con recursos de proyecto de inversión. Se autogestionó apoyándose en los profesionales pertenecientes al proceso de talento humano.

****Anexos carpeta punto 6.** Informe Anual de Mejoramiento- Clima Laboral 2023.

7. *Respecto al riesgo psicosocial, sírvase allegar el programa de vigilancia para el control de riesgo psicosocial, donde se evidencie la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional"*

Respuesta: En respuesta a su solicitud respecto al riesgo psicosocial, nos permitimos informarle que contamos con un



Al contestar, por favor cite el radicado:

No.: **20247000107981**

Página 8 de 18

Bogotá D.C., 22 de Mayo de 2024

Programa de Vigilancia Epidemiológica (PVE), para el control del riesgo psicosocial. Este programa se diseña para abordar la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para determinar el origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Este programa de Vigilancia para el Control de Riesgo Psicosocial se basa en:

1. Identificación: llevar a cabo entrevistas y grupos focales, para obtener una comprensión profunda de los factores de riesgo presentes en el entorno laboral.
2. Evaluación: realizar análisis estadísticos de los datos recopilados, para identificar áreas críticas y grupos de alto riesgo.
3. Prevención: desarrollar talleres y capacitaciones sobre el manejo del estrés, técnicas de relajación, y promoción de un ambiente de trabajo saludable. Asimismo, se realizan campañas de sensibilización y comunicación interna sobre la importancia de la salud mental y el bienestar psicológico.
4. Intervención: identificar y acompañar servidores/as públicos, que muestren signos de estrés o desgaste profesional.
5. Monitoreo Permanente: mantener registros detallados y confidenciales de los reportes y medidas tomadas.

Adjunto a esta respuesta, encontrará el documento completo del Programa de Vigilancia Epidemiológica, para el Control del Riesgo Psicosocial, que incluye todos los detalles mencionados y evidencia de su implementación y efectividad.

****Anexos carpeta punto 7.**

8. *Sírvase informar a la fecha, cuál ha sido el resultado de la aplicación del estudio de cargas laborales realizado mediante contrato de consultoría No UAESP 776-2020, dentro del proceso de contratación de la vigencia 2023 y lo corrido de la presente vigencia para apoyar las funciones de los procesos misionales.*

Respuesta: En cuanto al Estudio Técnico para la Reorganización y Ampliación de la Planta de Personal de la UAESP, resultado del contrato suscrito con la Consultoría Racionalizar S.A.S, a la fecha, cada dependencia se encuentra realizando análisis de funciones, cargas laborales y objetivos concertados, con el objetivo de establecer la necesidad de modificar o no la estructura de la Unidad.

9. *Sírvase relacionar en archivo Excel la contratación de personal de apoyo a la gestión para los procesos misionales de la entidad realizada durante la vigencia 2023 y lo corrido del año 2024. Para lo anterior, se requiere la siguiente información:*

No. Contrato, No. Proceso SECOP II, link, contratista, objeto, plazo, fecha inicio, fecha terminación, valor, proceso misional, dependencias, proyecto de inversión, meta.

Respuesta: Se adjunta archivo en Excel con la relación de los contratos de prestación de servicios de apoyo a la gestión,



Al contestar, por favor cite el radicado:

No.: **20247000107981**

Página 9 de 18

Bogotá D.C., 22 de Mayo de 2024

para los procesos misionales de la entidad, correspondiente a las vigencias 2023 y 2024.

****Anexos carpeta punto 9.**

10. Del siguiente cuadro con número de contratos, sírvase informar de manera detallada, *¿Cuáles son las funciones misionales que cumplen estos contratistas? ¿cuántos contratistas atienden estos contratos?*, sírvase informar de manera detallada los datos como nombre, número de cédula, edad, tiempo de contrato y valor de contrato de cada uno de estos contratistas, relacionado en un cuadro Excel?

Respuesta: Esta Unidad allega el archivo en Excel con la relación de los contratos solicitados.

Frente al interrogante *¿Cuáles son las funciones misionales que cumplen estos contratistas?*, es preciso señalar que los contratistas no ejercen funciones derivadas de una vinculación legal o reglamentaria, sino que desarrollan el objeto y obligaciones contractuales específicas, de conformidad con las cláusulas señaladas en el contrato, para lo cual, se remite el link de consulta en la plataforma Secop II.

Respecto a *¿cuántos contratistas atienden estos contratos?*, se informa que 29 contratistas ejecutan los objetos contractuales, toda vez que, las personas allí relacionadas, tienen a la fecha un único contrato vigente con la UAESP.

****Anexos carpeta punto 10.**

11. Sírvase relacionar las denuncias, los derechos de petición y quejas recibidas por concepto de situaciones de acoso laboral señalando la fecha, dependencia, comprometidos, las actuaciones realizadas, procesos disciplinarios y estado de los mismos; para la vigencia del 2023 y lo corrido del año 2024."

Respuesta: A continuación, se relaciona la respuesta del Comité de Convivencia Laboral y la Oficina de Control Disciplinario Interno:

Comité de Convivencia Laboral

Teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades definidas, a través de la resolución 652 de 2012 del Comité de Convivencia Laboral, se han recibido y tramitado las *quejas de posibles acosos laborales*, es preciso aclarar que el Comité de Convivencia Laboral no tramita derechos de petición ni denuncias.

A continuación, se presenta la relación de la información solicitada:

Fecha	Dependencia	Comprometidos	Actuaciones	Estado
23/02/2023	Subdirección de Servicios Funerarios y Alumbrado Público	Caso funcionario de carrera administrativa la SSFAP en contra de	Fue realizada la ampliación de las versiones de las partes, se realizó la	Conciliado y con acta de cierre.



Al contestar, por favor cite el radicado:

No.: **20247000107981**

Página 10 de 18

Bogotá D.C., 22 de Mayo de 2024

	- SSFAP	funcionario de libre nombramiento y remoción.	reunión de apoyo psicosocial y reunión de conciliación para cierre de caso.	
17/02/2023	Subdirección Administrativa y Financiera - SAF	Caso de funcionario de carrera administrativa la SAF en contra de funcionario de carrera administrativa la SAF	En este caso de doble vía se realizaron las respectivas reuniones de ampliación de las versiones, los involucrados aceptaron el apoyo psicosocial, se realizó la reunión de conciliación y el cierre se concretó en el mes de septiembre.	Conciliado y con acta de cierre.
23/02/2023	Subdirección Administrativa y Financiera - SAF	Caso de funcionario de carrera administrativa la SAF en contra de funcionario de carrera administrativa la SAF	En este caso de doble vía se realizaron las respectivas reuniones de ampliación de las versiones, los involucrados aceptaron el apoyo psicosocial, se realizó la reunión de conciliación y el cierre se concretó en el mes de septiembre.	Conciliado y con acta de cierre.
27/03/2023	Subdirección de Servicios Funerarios y Alumbrado Público - SSFAP	Caso funcionario de la SSFAP en contra de funcionario de libre nombramiento y remoción.	Fue realizada la ampliación de las versiones de las partes, se realizó la reunión de apoyo psicosocial y reunión de conciliación para cierre de caso.	Conciliado y con acta de cierre.
29/08/2023	Subdirección de Disposición Final - SDF	Queja de acoso de funcionario de carrera administrativa de la SDF contra un contratista.	Fue realizada la reunión con el funcionario de carrera administrativa y con su jefe inmediato, explicando que el comité no tenía	Conciliado y con acta de cierre.



Al contestar, por favor cite el radicado:

No.: **20247000107981**

Página 11 de 18

Bogotá D.C., 22 de Mayo de 2024

			resorte teniendo en cuenta que la queja era en contra de un contratista. Sin embargo, se expuso el caso y se solicitó el acompañamiento con Talento Humano con el fin de mejorar la situación presentada.	
15/09/2023	Subdirección Administrativa y Financiera - SAF	Queja de presunto acoso de funcionario de carrera administrativa de la SAF contra funcionario de libre nombramiento y remoción de la misma dependencia.	Fueron realizadas las reuniones de ampliación de versión de las partes, el Comité de Convivencia Laboral analizó el caso y citó a posible conciliación teniendo en cuenta las funciones y competencia del Comité. Dado que no se logró conciliar en la reunión. El caso fue trasladado.	Traslado a Procuraduría General de la Nación como entidad competente.
03/01/2024	Subdirección de Disposición Final - SDF	Queja de acoso de funcionario de carrera administrativa de la Subdirección de Alumbrado Público y Servicios Funerarios en contra de persona quién fungía en un cargo de libre nombramiento y remoción.	Se llevó a cabo la reunión con el funcionario para escuchar la ampliación de la queja. Según lo solicitado por el quejoso, se dio traslado a la Procuraduría General de la Nación, dado que no fue posible llegar a un acuerdo de conciliación.	Traslado a Procuraduría General de la Nación como entidad competente.
10/04/2024	Subdirección Administrativa y Financiera - SAF	Queja de presunto acoso de funcionario de carrera administrativa de la SAF contra funcionario de libre nombramiento y remoción y funcionario de carrea	Actualmente se están realizando las reuniones de ampliación de las versiones de las partes involucradas.	En curso.



Al contestar, por favor cite el radicado:

No.: **20247000107981**

Página 12 de 18

Bogotá D.C., 22 de Mayo de 2024

		administrativa de la misma dependencia.		
21/04/2024	Subdirección de Recolección, Barrido y Limpieza - RBL	Queja de presunto acoso de funcionario de carrera administrativa de RBL contra funcionario de carrera administrativa y funcionario libre nombramiento y remoción de la misma dependencia.	A la fecha se realizaron las reuniones de ampliación de las versiones de las partes involucradas y se espera programar reunión para una posible conciliación	En curso.
23/04/2024	Subdirección de Recolección, Barrido y Limpieza - RBL	Queja de presunto acoso de funcionario de carrera administrativa de RBL contra funcionario de libre nombramiento y remoción de la misma dependencia y funcionario de libre nombramiento y remoción de la Dirección General.	Actualmente se están realizando las reuniones de ampliación de las versiones de las partes involucradas.	En curso.
07/05/2024	Subdirección de Recolección, Barrido y Limpieza - RBL	Queja de presunto acoso de funcionario de carrera administrativa de RBL contra funcionario de libre nombramiento y remoción de la misma dependencia y funcionario de libre nombramiento y remoción de la Dirección General.	Se tiene programada la reunión de ampliación de versión del quejoso para el 20 de mayo.	En curso.
07/05/2024	Subdirección Administrativa y Financiera - SAF	Queja de presunto acoso de contratista de la SAF contra funcionario de carrera administrativa a de la misma dependencia.	*Se está proyectando traslado dado que se carece de competencia, porque quien radica la queja es un contratista de prestación de servicios.	En curso.
08/05/2024	Subdirección de Recolección, Barrido y Limpieza	Queja de presunto acoso de funcionario de carrera	Se tiene programada la reunión de ampliación de	En curso.



Al contestar, por favor cite el radicado:

No.: **20247000107981**

Página 13 de 18

Bogotá D.C., 22 de Mayo de 2024

	- RBL	administrativa de RBL contra funcionario de libre nombramiento y remoción de la misma dependencia y funcionario de libre nombramiento y remoción de la Dirección General.	versión del quejoso para el 20 de mayo	
--	-------	---	--	--

Oficina Control Disciplinario Interno

De manera atenta informo que en virtud del "**ARTÍCULO 115. RESERVA DE LA ACTUACIÓN DISCIPLINARIA.** En el procedimiento disciplinario las actuaciones disciplinarias serán reservadas hasta cuando se cite a audiencia y se formule pliego de cargos o se emita la providencia que ordene el archivo definitivo, sin perjuicio de los derechos de los sujetos procesales..."

Por lo anterior, suministro en el siguiente cuadro de manera cuantitativa el número de quejas relacionadas con presunto acoso laboral allegadas a la Oficina de Control Disciplinario Interno, durante el año 2023 y lo corrido del presente año.

No.	Expediente	Última actuación
1	576 de 2023	Auto No. 184 del 16 de noviembre de 2023, que remite por competencia a la Procuraduría General de la Nación.
2	577 de 2023	Auto inhibitorio No. 124 del 24 de julio de 2023.
3	634 del 2024	N/A
4	640 del 2024	N/A
5	645 del 2024	N/A

12. *Sírvase adjuntar las comunicaciones de las situaciones de acoso laboral al representante legal de la entidad, detallando por fecha cada una de estas en la vigencia 2023 y lo corrido del año 2024.*

Respuesta: Teniendo en cuenta la normatividad desde el Comité de Convivencia, se envían trimestralmente los informes a la Dirección General con la información de la gestión del periodo, se anexa a esta comunicación la información solicitada.

13. *Sírvase allegar la relación de incapacidades por concepto de estrés laboral y si el reporte de daños en salud física y psíquica de los servidores públicos presentados durante la vigencia 2023 y lo corrido de la presente vigencia, al igual que las actuaciones realizadas por parte de la entidad para subsanar la referida situación".*

Respuesta: Nos permitimos allegar la relación de incapacidades, por concepto de estrés laboral y el reporte de daños en salud física y psíquica de los servidores públicos presentados durante la vigencia 2023 y lo corrido de la presente



Al contestar, por favor cite el radicado:

No.: **20247000107981**

Página 14 de 18

Bogotá D.C., 22 de Mayo de 2024

vigencia 2024. A continuación, detallamos la información solicitada junto con las actuaciones realizadas por parte de la entidad para subsanar la referida situación.

Relación de Incapacidades por estrés laboral, reporte de daños en salud física y psíquica

Año 2023

- Número de incapacidades registradas: 1
- Duración promedio de las incapacidades: 4 días
- Principales causas: Otros trastornos de ansiedad mixtos.

Año 2024 (enero a mayo)

- Número de incapacidades registradas: 3
- Duración promedio de las incapacidades: 9 días
- Principales causas: trastorno de ansiedad, no especificado, problemas relacionados con la acentuación de rasgos de la personalidad y trastorno mixto de ansiedad y depresión.

Actuaciones realizadas:

- Evaluación médica y psicológica de los casos reportados.
- Implementación de programas de apoyo psicológico a través de la línea de la ARL.
- Sensibilizaciones de manejo del estrés y promoción de la salud mental.
- Debido a la naturaleza sensible de la información relacionada con incapacidades médicas y en cumplimiento con las normas de confidencialidad establecidas en la Ley de Protección de Datos Personales (Ley 1581 de 2012), no es posible adjuntar los detalles específicos de las incapacidades.

14. *Sírvase allegar el procedimiento interno establecido para corregir las situaciones de acoso laboral y los mecanismos adicionales implementados para la prevención y corrección del mismo en la entidad.*

Respuesta: A continuación, se relacionan las respuestas del Comité de Convivencia Laboral y el proceso de Talento Humano de la entidad:

Comité de Convivencia Laboral

La Entidad cuenta con el Protocolo de Acoso laboral y sexual con código GTH-PT-05, este documento fue formalizado en el Sistema Integrado de Gestión y ha sido divulgado a los funcionarios y colaboradores. En este documento, se establece la ruta que los servidores deben seguir para iniciar trámites de quejas de presunto acoso laboral. Adicionalmente, el Comité de Convivencia Laboral sesiona ordinariamente para tratar todas las solicitudes que llegan en el sentido del amparo contemplado en la Ley 1010 de 2006 y siguiendo los lineamientos de dicha Ley.

Proceso de Talento Humano

La UAESP tiene un protocolo específico para abordar el acoso laboral y el acoso sexual basado en la Ley 1010 de



Al contestar, por favor cite el radicado:

No.: **20247000107981**

Página 15 de 18

Bogotá D.C., 22 de Mayo de 2024

2006. Este protocolo no solo es una medida proactiva para garantizar un ambiente laboral seguro y respetuoso, sino que también refleja nuestro compromiso con el bienestar y la dignidad de todo el personal.

Como parte de los mecanismos adicionales para la prevención y corrección del acoso laboral en la entidad se realizaron las siguientes capacitaciones:

1. Sensibilización sobre el respeto y la aplicación práctica en comportamientos organizacionales. Junio 24, 2023
2. Sensibilización virtual: Manejo de la depresión. Mayo 24, 2023. Con la participación de 38 personas entre funcionarios/as y colaboradores/as.
3. Jornada de relajación. Abril 28, 2023. Con la participación de 12 personas entre funcionarios/as y colaboradores/as.
4. Conversatorio: Hablemos de Resiliencia. Mayo 20, 2023. Con la participación de 18 personas entre funcionarios/as y colaboradores/as.
5. Sensibilización: acoso Laboral y Sexual. Julio 27, 2023. Con la participación de 35 personas entre funcionarios/as y colaboradores/as.
6. Sensibilización: Gestione el estrés. Agosto 30, 2023. Con la participación de 69 personas entre funcionarios/as y colaboradores/as.
7. Semana de la Salud. Septiembre 18 al 22, 2023.
8. Charla de salud mental. Enero 30, 2023. Con la participación de 29 personas entre funcionarios/as y colaboradores/as.

****Anexos carpeta punto 14:**

*Adjunto a esta respuesta, encontrará el documento GTH-PT-05VI del protocolo de Acoso Laboral y Acoso Sexual.

*Adjunto a esta respuesta se encuentran las evidencias de la ejecución de las capacitaciones listadas.

15. *De acuerdo con la normativa vigente, sírvase relacionar la resolución de creación del comité de convivencia laboral, la periodicidad con que se reúne, el número de actas realizadas durante la vigencia 2023 y lo corrido del año 2024".*

Respuesta: El Comité de Convivencia Laboral ha cumplido con la normativa vigente respecto a su conformación. Se adjuntan la Resolución No. 000191 del 10 de marzo de 2023, "Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos 2023-2025", y la Resolución No. 200 del 10 de marzo de 2023, "Por la cual se aclara la Resolución No. 191 del 10 de marzo del 2023".

Periodicidad de las Reuniones:

Año 2023: El Comité se reunió en 19 ocasiones.

Año 2024 (a la fecha): El Comité se ha reunido en 11 ocasiones.

Documentación y Confidencialidad:

Debido a la naturaleza sensible de la información consignada en las actas del Comité de Convivencia Laboral, y en cumplimiento con las normas de confidencialidad establecidas en la Ley de Protección de Datos Personales (Ley 1581 de 2012), no es posible adjuntar los detalles específicos de las reuniones realizadas. Sin embargo, todas las actividades del Comité han sido debidamente documentadas a través de actas detalladas.



Al contestar, por favor cite el radicado:

No.: **20247000107981**

Página 16 de 18

Bogotá D.C., 22 de Mayo de 2024

****Anexos carpeta punto 15.**

16. *Sírvase allegar las actas de comité de convivencia laboral donde se registraron y tramitaron las quejas de acoso laboral, espacios de dialogo creado para subsanar las controversias sobre este, los planes de mejoramiento formulados, el seguimiento realizado y las recomendaciones emitidas por dicho comité durante el 2023 y lo corrido del año 2024.*

Respuesta: De acuerdo con la Ley 1581 de 2012 de protección de datos personales, y teniendo en cuenta que en las reuniones de Comité de Convivencia, se maneja información sensible que puede afectar la intimidad del titular. En ese sentido, el Comité de Convivencia Laboral se abstiene de entregar las actas de comité, sin embargo, a continuación, se relacionan las fechas y temas tratados en las reuniones del Comité de Convivencia Laboral durante las vigencias 2023 y lo que va corrido de 2024.

- 12/04/2023: Ampliación de declaración del funcionario de carrera administrativa quejoso de la SSFAP en contra de funcionario de libre remoción y nombramiento de la misma dependencia.
- 12/04/2023: Ampliación de declaración del funcionario de carrera administrativa quejoso de la SSFAP en contra de funcionario de libre remoción y nombramiento de la misma dependencia.
- 12/04/2023: Ampliación de declaración funcionario de libre remoción y nombramiento, presunto acosador de la SSFAP, por los casos interpuestos por los funcionarios de esta dependencia.
- 21/04/2023: Conciliación con funcionario de carrera administrativa de SSFAP en contra de funcionario de libre remoción y nombramiento de la misma dependencia.
- 05/05/2023: Reunión para revisión de casos y seguimiento a gestión del Comité de Convivencia Laboral y revisión de temas de confidencialidad en radicados.
- 15/05/2023: Reunión de ampliación de declaración del funcionario de carrera administrativa quejoso de la SAF en contra de funcionario de carrera administrativa de la misma dependencia.
- 17/05/2023: Reunión de ampliación de declaración del funcionario de carrera administrativa presunto acosador de la SAF.
- 15/06/2023: Reunión de seguimiento a casos del Comité de Convivencia Laboral.
- 22/06/2023 Sesión de conciliación presunto caso de acoso laboral del funcionario carrera administrativa de la OTIC en el que se definió plan de mejora
- 01/09/2023: Reunión ordinaria del Comité de Convivencia Laboral, en el que se revisó el estado de los casos, cierres pendientes, en trámite y nuevos. Adicionalmente, se seleccionaron los funcionarios para los roles de presidente y secretario.
- 05/09/2023: Ampliación de declaración del funcionario de carrera administrativa quejoso SAF en contra de funcionario de libre remoción y nombramiento de la misma dependencia.
- 05/09/2023: Reunión de ampliación de versión de funcionario de libre remoción y nombramiento presunto acosador de la SAF.
- 08/09/2023: Reunión de ampliación de presunta queja de acoso de funcionario de carrera administrativa de la SDF contra un contratista.
- 08/09/2023: Reunión para hacer seguimiento a planes de mejora y cierre de presunto caso entre funcionarios de carrera administrativa de la SAF.
- 21/09/2023: Reunión de Comité de Convivencia Laboral en el que se trataron temas de anónimos, tratamiento de quejas en trámite y revisión de casos abiertos.



Al contestar, por favor cite el radicado:

No.: **20247000107981**

Página 17 de 18

Bogotá D.C., 22 de Mayo de 2024

- 25/09/2023: Reunión de cierre de caso de presunta queja de funcionario de carrera administrativa de la OTIC, en contra de funcionario de libre nombramiento y remoción de la misma dependencia.
 - 02/10/2023: reunión de conciliación frente al presunto caso de acoso laboral presentado por el funcionario de la Subdirección Administrativa y Financiera, en contra de funcionario de libre remoción y nombramiento de la misma dependencia.
 - 26/10/2023: Reunión de seguimiento a la gestión del Comité de Convivencia Laboral.
 - 13/12/2023: Reunión de seguimiento a la gestión y cierre del Comité de Convivencia Laboral.
 - 22/01/2024: Reunión de revisión de queja por presunto acoso laboral presentada por el funcionario de la Subdirección de Alumbrado Público y Servicios Funerarios en contra de una persona que ocupaba un cargo de libre nombramiento y remoción.
 - 26/01/2024: Reunión de ampliación de la queja presentada por el funcionario de la Subdirección de Alumbrado Público y Servicios Funerarios.
 - 23/02/2024: Reunión de seguimiento a la gestión del Comité de Convivencia Laboral.
 - 23/04/2024: Reunión para análisis de quejas allegadas al Comité y programación de ampliación de versiones.
 - 26/04/2024: Reunión de ampliación de la solicitud y queja presentada por el funcionario de la Subdirección Administrativa y Financiera.
 - 26/04/2024: Reunión de ampliación de la queja presentada por el funcionario de la Subdirección de Recolección, Barrido y Limpieza.
 - 30/04/2024: Reunión de ampliación de la queja presentada por el funcionario de la Subdirección de Recolección, Barrido y Limpieza.
 - 03/05/2024: Reunión ampliación de versión del funcionario de libre nombramiento y remoción se la Subdirección de Recolección, Barrido y Limpieza.
 - 03/05/2024: Reunión ampliación de versión del funcionario de libre nombramiento y remoción se la Subdirección de Recolección, Barrido y Limpieza.
 - 03/05/2024: Reunión ampliación de versión del funcionario de carrera administrativa se la Subdirección de Recolección, Barrido y Limpieza.
 - 15/05/2024: Reunión para análisis de quejas allegadas al Comité y programación de ampliación de versiones.
17. Sírvasse relacionar los casos de acoso laboral que se trasladaron al organismo de control disciplinario competente cuando no se llegó a un acuerdo y el quejoso reitera que se trata de una queja sobre acoso laboral. Detallando fecha del traslado y seguimiento por parte de la entidad a cada caso, durante la vigencia del 2023 y lo corrido del año 2024.

Respuesta: A continuación, se relacionan las quejas que fueron trasladadas a la Procuraduría General de la Nación, entidad competente para tratar los casos, de acuerdo con el ítem 7 del artículo 6 de la Resolución 652 de 2012 que dice: *"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. (...)"*

Dependencia	Comprometidos	Estado	Fecha traslado
Subdirección Administrativa y	Queja de presunto acoso de funcionario de carrera	Traslado a Procuraduría General de la Nación	03/11/2023



Al contestar, por favor cite el radicado:

No.: **20247000107981**

Página 18 de 18

Bogotá D.C., 22 de Mayo de 2024

Financiera - SAF	administrativa de la SAF contra funcionario de libre nombramiento y remoción de la misma dependencia.	como entidad competente.	
Subdirección de Disposición Final - SDF	Queja de acoso de funcionario de carrera administrativa de la Subdirección de Alumbrado Público y Servicios Funerarios en contra de persona quién fungía en un cargo de libre nombramiento y remoción.	Traslado a Procuraduría General de la Nación como entidad competente.	13/02/2024

Cordialmente,

CONSUELO
ORDOÑEZ DE
RINCON

Firmado digitalmente por
CONSUELO ORDOÑEZ DE RINCON
Fecha: 2024.05.28 11:05:34 -05'00'


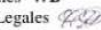
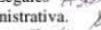









CONSUELO ORDOÑEZ DE RINCÓN

Directora General UAESP

E-mail: uaesp@uaesp.gov.co

Anexos: [Proposición 701](#)

CC: comisiondelplan@concejobogota.gov.co

Elaboró: Hernando Manuel Manjarres – Presidente Comité Convivencia Laboral 
 Wilson Arturo Borda Mora - Contratista - Subdirección Asuntos Legales- **WB**
 Alicia Liliana Hilarion Garzón – Contratista - Subdirección Asuntos Legales 
 Karen Niño Ramírez – Profesional Especializado Subdirección Administrativa. 
 Rigoberto Morales – Profesional Oficina Control Disciplinario Interno 
 Revisó: Paula Andrea Giraldo Sánchez -Contratista – Dirección General 
 Peter Zahit Gomez Mancilla – Subdirección Administrativa y Financiera 
 Lina Paola Diaz C - Contratista - Subdirección Asuntos Legales 
 José Miguel Diaz Sandoval - Contratista - Subdirección Asuntos Legales 
 Aprobó: Miguel Antonio Jiménez Portela – Subdirector Administrativo 
 Mary Liliana Rodríguez Céspedes- Subdirectora Asuntos Legales. 
 Paola Manchego – Jefe Oficina Control Disciplinario Interno 
 Hernando Manuel Manjarres Atahona - Jefe Oficina de Comunicaciones 
 Sandra Beatriz Alvarado Salcedo – Jefe Oficina de Control Interno 