

Bogotá D.C.,

1-2026-009301

Al contestar, citar el número:

Radicado: **1-2026-009301**

Fecha: 09-06-2026

Señor (a)
ANÓNIMO (A)

ASUNTO: Respuesta Radicado SDMujer 2-2026-008518 – Comunicación Anónima /
Alerta institucional sobre ambiente laboral hostil y posibles riesgos en la gestión interna

En atención a la comunicación anónima recibida por el Comité de Convivencia Laboral, relacionada con presuntas situaciones que podrían estar afectando el clima laboral en la Dirección del Sistema de Cuidado, nos permitimos informar lo siguiente:

El Comité de Convivencia Laboral, en el marco de sus competencias establecidas en la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, analizó el contenido de la citada comunicación, identificando que esta contiene manifestaciones relacionadas con posibles afectaciones al clima organizacional.

En virtud de lo anterior, y atendiendo el carácter preventivo, confidencial, conciliatorio y orientador del Comité, se informa:

1. Sobre las rutas institucionales aplicables

De conformidad con la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025, cuando se ponen en conocimiento situaciones asociadas a posibles ambientes laborales hostiles, presuntas conductas de acoso laboral o factores de riesgo psicosocial pueden activarse las siguientes rutas institucionales:

- a) Ruta preventiva y de convivencia laboral, a cargo del Comité de Convivencia Laboral, orientada a promover espacios de diálogo, seguimiento y mejora de las relaciones laborales.
- b) Ruta del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para la identificación, evaluación e intervención de factores de riesgo psicosocial y clima laboral.

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

GD-FO-01



c) Ruta disciplinaria o administrativa, cuando los hechos reportados puedan constituir presuntas faltas disciplinarias o incumplimientos funcionales, competencia que corresponde a las instancias administrativas y de control pertinentes, y no al Comité de Convivencia Laboral.

2. Sobre la actuación del Comité frente a la comunicación recibida

Las actuaciones de este Comité se fundamentan en la recepción de quejas en las que sea posible identificar de manera plena las partes involucradas, para activar la competencia de este comité; dado que el procedimiento preventivo del acoso laboral requiere adelantar etapas de escucha, mesas de diálogo y la suscripción de un plan de mejora concertado, así como el seguimiento al cumplimiento del mismo. Situaciones que resultan jurídica y fácticamente inviables ante el anonimato del quejoso.

En ese sentido, al no contar con la identidad de la persona presuntamente afectada, no es posible para este Comité adelantar el trámite formal previsto para las quejas por presunto acoso laboral. Esto corresponde a la necesidad estricta de salvaguardar las garantías institucionales del debido proceso, la contradicción y la confidencialidad que rigen estas actuaciones.

3. Sobre las medidas preventivas y de mejora institucional

El Comité recomendará a la Dirección de Talento Humano evaluar la pertinencia de implementar acciones tales como:


- Jornadas de fortalecimiento en convivencia laboral y comunicación asertiva.
- Revisión y socialización de lineamientos internos relacionados con asignación de tareas, tiempos de respuesta y canales institucionales de comunicación.
- Fortalecimiento de estrategias de prevención del riesgo psicosocial.
- Espacios de escucha y retroalimentación institucional.
- Acciones de promoción y seguimiento de ambientes laborales saludables que permitan mejorar el clima laboral en la Dirección del Sistema del Cuidado.
- Fortalecimiento de competencias de liderazgo y dinámicas de relacionamiento respetuoso.

Por otro lado, y con el fin de adelantar trámites conciliatorios efectivos, se le insta a presentar su queja a nombre propio, resaltando que la normatividad vigente otorga plenas garantías de confidencialidad, reserva y protección frente a posibles represalias, por lo que este Comité actuará bajo los principios de imparcialidad y debido proceso, protegiendo la identidad y los derechos de las partes involucradas.

Finalmente, el Comité reitera que su función principal es preventiva y orientadora, promoviendo mecanismos institucionales de diálogo y mejoramiento del ambiente laboral, en el marco del respeto, la dignidad humana y la sana convivencia en el trabajo.

Cordialmente,

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL
Secretaría Distrital de la Mujer

Elaboró: Liliana Marcela Gutiérrez Acevedo; Presidenta; Comité de Convivencia Laboral
Revisó: Claudia Marcela García Santos – Directora TH (E) 
Aprobó: Comité de Convivencia Laboral