



**LISTA DE VERIFICACIÓN PARA
AUDITORÍAS**
PROCESO DE EVALUACION INDEPENDIENTE



CO-SC-CER143688

SC-CER143688

GP-CER143691

Fecha (dd-mm-aaaa):	Auditoría N°	Proceso auditado: Gestión del Talento Humano: Auditoría de Seguimiento y Evaluación a la aplicación de la Ley de Acoso Laboral		
03-04-2107	5	Dependencia: , Dirección Administrativa de Talento Humano y Control Interno Disciplinario		
Auditados: Doctor Juan Felix Restrepo Restrepo, Director Administrativo de Talento Humano. Doctora Rosalba Rodríguez Barrera, Profesional Especializada, Bienestar Laboral, Doctora Luz Elena Valdes Palacio, Profesional Especializada de Control Interno Disciplinario.		Auditores: Henry Castro Arango, Subsecretario de Evaluación, (Auditor Líder). Jorge Ivan Giraldo Florez, Secretario de Control Interno, (Auditor). Hernan Antonio Cardona Valencia, Profesional Universitario, (Auditor).		
Requisitos de la norma ISO 9001/NTCGP 1000 aplicables:	Elementos del MECI 1000 aplicables:	Políticas del SISTEDA aplicables:	Requisitos legales y reglamentarios aplicables:	
PREGUNTA	DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO		DEBILIDAD / NO CONFORMIDAD	OBSERVACIÓN / OPORTUNIDAD DE MEJORA
Conoce usted el reglamento del Comité de Convivencia Laboral (C-DE-57) y su periodicidad. Se reúne unicamente para casos por quejas de Acoso Laboral o se reúnen para tratar otros aspectos? Cuales?. Evidenciar actas. Se han Convocado a los miembros del Comité a sesiones extraordinarias.evidencias.	En revisión de las respectivas actas de reuniones ordinarias correspondientes a la vigencia 2016 se evidenció falta de registros de actas de reuniones en sesiones ordinarias de los meses de julio, octubre, noviembre y diciembre, incumpliendo con el numeral 5 literal a) del C57 Comité de Convivencia Laboral. NOTA: Se evidenciaron más de 12 actas de reuniones ordinarias y extraordinarias del Comité de Convivencia Laboral (C-DE-57) de la vigencia 2016, pero no se evidenciaron actas en los meses de julio, octubre, noviembre y diciembre.		X	
El Comité de Convivencia Laboral deberá pasar informe trimestral el cual deberá incluir estadísticas de las quejas, seguimiento a los casos y recomendaciones; este informe deberá ser enviado a la alta dirección. Evidenciar 4 informes de la vigencia 2016 y un informe de la vigencia 2017.	No se evidenciaron registros de los informes trimestrales en la vigencia 2016 y primer trimestre de la vigencia 2017, que debía presentar el Comité de Convivencia Laboral a la Alta Dirección, incumpliendo con el numeral 10 del literal A) Del comité de Convivencia del punto 1. Funciones. NOTA: Se evidencio un informe con fecha del 19 de septiembre de 2016 donde enuncian los casos de acoso laboral de las vigencias 2015 y parte del 2016. Definir la fecha o lapso de tiempo de entrega del informe que debe presentar el Comité a la Alta Dirección cada 3 meses.		X	X

<p>Los documentos que lleguen a la comisión serán trasladados por el secretario del comité en estricto orden de llegada, anotando fecha, hora y número de orden y los dará a conocer a los miembros del Comité de manera oportuna, para dar cumplimiento a los términos establecidos por la Ley para el trámite respectivo. Evidencias.</p>	<p>Se evidencio, que los documentos que llegan a la comisión son trasladados por el secretario del comité en estricto orden de llegada, anotando fecha, hora y número de orden y los da a conocer a los miembros del Comité de manera oportuna, para dar cumplimiento a los términos establecidos por la Ley para el trámite respectivo</p>	<p>N.A</p>	<p>N.A</p>
<p>Las peticiones que no reúnan los requisitos o que no ameriten ser evaluadas en el Comité de Convivencia Laboral se anotará la razón por la cual no amerita darle trámite y se procederá a su archivo. Quienes toman la decisión y como comunican la decisión. Evidencias.</p>	<p>Se evidencio que las peticiones que no reúnan los requisitos o que no ameriten ser evaluadas en el Comité de Convivencia Laboral, se anota la razón por la cual no amerita darle trámite y se procede a su archivo como conducta no constitutiva de acoso.</p>	<p>N.A</p>	<p>N.A</p>
<p>La comisión se reunirá una vez conformado el quórum, se entenderá que hay quórum con la asistencia de mínimo tres de los integrantes. El Comité de Convivencia Laboral está integrado por: Principales: • Dos (2) por parte del señor Alcalde • Dos (2) representantes de los empleados Suplentes: Los representantes de los empleados, tendrán dos suplentes como lo establece la normatividad vigente. Evidenciar asistencia y actas.</p>	<p>Se evidenció la conformación del Comité de Convivencia Laboral. Actualizar en el normograma la normativa correspondiente al Comité de Convivencia Laboral, entre otros la resolución N° 20121488 de 24 de julio de 2012.</p>		<p>X</p>
<p>Cómo verifica el Comité de Convivencia Laboral la Aplicación de la Ley 1010 del 23 de Enero de 2006, en cuanto a la definición, prevención, corrección y sanciones de las diversas formas de agresión, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana y en cuanto al maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral, desprotección laboral sobre quienes realizan sus actividades en el contexto de una relación laboral pública en la Administración Central del Municipio de Bello en las Vigencias 2016 y 2017.</p>	<p>Se evidencio en un informe con fecha del 19 de septiembre de 2016, donde enuncian los casos de acoso laboral de las vigencias 2015 y parte del 2016 que el Comité de Convivencia Laboral Aplica la Ley 1010 del 23 de Enero de 2006, en cuanto a la definición, prevención, corrección y sanciones de las diversas formas de agresión, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana y en cuanto al maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral, desprotección laboral sobre quienes realizan sus actividades en el contexto de una relación laboral pública en la Administración Central del Municipio de Bello, clasificando las peticiones que no reúnan los requisitos o que no ameriten ser evaluadas, se anota la razón por la cual no amerita darle trámite y se procede a su archivo como conducta no constitutiva de acoso.</p>	<p>N.A</p>	<p>N.A</p>

<p>Qué medidas de Promoción de Sana convivencia y qué medidas preventivas y correctivas de Acoso Laboral se han establecido y aplicado en la Administración Central del Municipio de Bello en las Vigencias 2016 y 2017?. Evidencialas y como se han aplicado? lo anterior para verificar la aplicación de la Ley 1010 del 23 de Enero de 2006, en su artículo 9: en cuanto a las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral establecidas .</p>	<p>Se evidenciaron medidas de Promoción de Sana convivencia como Estilos de vida saludable, 3 campañas de Vacunación pedagógica. Hay que Fortalecer campañas de divulgación y sensibilización sobre Acoso Laboral.No se evidenciaron las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral que exige la ley</p>	<p>X</p>	<p>X</p>
<p>Conocen ustedes el Reglamento Interno de Trabajo de la Administración Central del Municipio de Bello en las Vigencias 2016 y 2017?. Está Actualizado, Evidenciolo. Está Documentado en el SIG. Verificar SI en el Reglamento interno de trabajo si existen las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral que exige la ley y si son efectivas.Evidencias.</p>	<p>Existe un reglamento Interno de Trabajo Obsoleto en la ruta del SIG. No se evidenciaron las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral que exige la ley en un reglamento interno de trabajo actualizado, ya que este no existe, hay un reglamento en construcción. Incluir en la actualización del reglamento interno de trabajo lo referente al acoso laboral</p>	<p>X</p>	<p>X</p>
<p>Verificar si en el Procedimiento Para el Control Interno Disciplinario, del Sistema Integrado de Gestión S.I.G de la Administración Central del Municipio de Bello existen actividades que tengan que ver con el acoso laboral.</p>	<p>Se evidencio que no existen en el Procedimiento Para el Control Interno Disciplinario, del Sistema Integrado de Gestión S.I.G de la Administración Central del Municipio de Bello actividades que tengan que ver con el acoso laboral</p>		<p>X</p>
<p>Que casos de Acoso Laboral han sido llevados para que se les aplique el código disciplinario único.Evidencielos y en que estado están</p>	<p>Se evidenciaron 2 casos de Acoso Laboral que han sido llevados para que se les aplique el código disciplinario único: Caso de una auxiliar Administrativa en contra de la rectora de la Institución Educativa Divina Eucaristía , que fue trasladado a la Procuraduría y a la personería para la decisión definitiva , está en trámite. Otro caso es el de un agente de tránsito cuyo trámite se encuentra para decreto de nulidad y será tratado por el comité de convivencia de la Administración</p>		<p>X</p>

<p>Cuales fueron los resultados de la encuesta que realizó la oficina de bienestar laboral a los empleados de las diferentes secretarías realizado con el apoyo de la ARL POSITIVA, en cuanto a lo que tiene que ver con acoso laboral</p>	<p>Se evidenció que en mayo de 2016, se presento un informe de Diagnostico de Factores de Riesgo Psicosocial en Funcionarios del Municipio de Bello. Se evidenciaron resultados muy preocupantes que pueden incidir en Acoso Laboral, como los siguientes resultados: NIVELES PERCIBIDOS DE ESTRES: Existen Secretarias del Despacho con niveles de estres entre 33% y 50%. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL TOTAL: El 45% de las personas perciben riesgo psicosocial intralaboarl alto y muy alto. PARA EL DOMINIO DEMANDA DE TRABAJO: El 50% de las personas perciben riesgo psicosocial alto y muy alto relacionado con las exigencias que el trabajo impone al individuo. PARA EL DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO: El 45% de las personas perciben riesgo psicosocial alto y muy alto relacionado con la posibilidad para influir tomar decisiones sobre el trabajo. PARA EL DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES: El 42% de las personas perciben riesgo psicosocial alto y muy alto.</p>		<p>X</p>
<p>Audidores</p>			