# Informe de Gestión 2026-II

## Comité de Convivencia Laboral



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
Acreditación Institucional de Alta Calidad

UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

© 2026 Universidad Distrital Francisco José de Caldas

MIEMBROS
Comité de Convivencia Laboral UD

Miembros del Comité de Convivencia Segundo Trimestre de 2026

| Nombres Completos | Cargo | Representación | Periodo |
|---|---|---|---|
| Astrid Ramírez Valencia | Decana de la Facultad de Ciencias y Educación | Administración – Principal | 17 de febrero de 2026 a 28 de mayo de 2026 |
| Jhoanna Londoño Cárdenas | Auxiliar Administrativa | Administración – Suplente | 17 de febrero de 2026 a 28 de mayo de 2026 |
| Alexandra Abuchar Porras | Docente de Planta | Administración – Principal | 17 de febrero de 2026 a 30 de junio de 2026 |
| Pablo Germán Contreras Camacho | Profesional Especializado | Administración – Suplente | 17 de febrero de 2026 a 30 de junio de 2026 |
| Marcela Tovar Pérez | Profesional Universitaria | Administración – Principal | 29 de mayo de 2026 a 30 de junio de 2026 |
| Lilia Edit Aparicio Pico | Jefe de la Oficina de Investigaciones | Administración - Suplente | 29 de mayo de 2026 a 30 de junio de 2026 |

# CONTENIDO

PRESENTACIÓN ..... 4
1. GESTIONES DEL COMITÉ ..... 6
2. CAPACITACIONES ..... 12
3. CASOS ESTUDIADOS POR EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL (CCLUD) ..... 12
4. INDICADOR DE REUNIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA ..... 13
5. RECOMENDACIONES A LA ALTA DIRECCIÓN ..... 13

# PRESENTACIÓN

En cumplimiento de las disposiciones contenidas en la 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”, así como de los lineamientos establecidos en la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, el Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas presenta el Informe de Gestión correspondiente al primer semestre de la vigencia 2026.

La Ley 1010 de 2006 constituye el principal marco normativo orientado a la protección de la dignidad humana en el trabajo y al fortalecimiento de ambientes laborales adecuados, al establecer mecanismos de prevención y tratamiento de conductas que puedan afectar la convivencia, el bienestar y la salud de los trabajadores. En consonancia con este propósito, la Resolución 3461 de 2025 reafirma la naturaleza preventiva, orientadora, conciliadora y canalizadora de los Comités de Convivencia Laboral, definiéndolos como instancias independientes en su funcionamiento y destinadas a contribuir en la gestión de los riesgos psicosociales presentes en los entornos laborales.

En el ámbito institucional, la Universidad Distrital Francisco José de Caldas cuenta con mecanismos internos para la prevención y atención de situaciones relacionadas con la convivencia laboral, establecidos mediante la Resolución de Rectoría No. 460 del 29 de noviembre de 2006 y las demás disposiciones internas vigentes que regulan la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, garantizando el cumplimiento de la normativa aplicable y el respeto de los principios de legalidad, imparcialidad, confidencialidad, debido proceso y respeto por los derechos fundamentales de los servidores y trabajadores de la Institución.

De conformidad con el marco normativo vigente, es importante precisar que el Comité de Convivencia Laboral no tiene funciones jurisdiccionales, disciplinarias ni sancionatorias, y en consecuencia no le corresponde determinar la existencia o inexistencia de conductas constitutivas de acoso laboral. Su actuación se circunscribe a las competencias legalmente asignadas, orientadas a promover espacios de diálogo, formular recomendaciones, facilitar mecanismos de prevención y realizar seguimiento a las situaciones puestas en su conocimiento, dentro de los límites establecidos por la normatividad vigente.

En este sentido, el presente informe tiene un carácter estrictamente informativo y de rendición de cuentas sobre la gestión desarrollada por el Comité durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2026. La información aquí contenida se presenta con fines estadísticos, de seguimiento institucional y de mejora continua, sin que su contenido constituya pronunciamiento, calificación, concepto jurídico, determinación de responsabilidades, valoración probatoria o juicio de valor respecto de las situaciones, solicitudes o casos conocidos por el Comité.

El documento consolida los principales resultados de la gestión adelantada durante el período objeto de reporte, incluyendo los indicadores de gestión y las recomendaciones formuladas; las actuaciones relacionadas con el proceso de elección de los representantes de los trabajadores ante el Comité de Convivencia Laboral; las actividades de capacitación y promoción desarrolladas en materia de convivencia laboral y prevención del acoso laboral; el resumen ejecutivo de los casos tramitados dentro del ámbito de competencia del Comité; las sesiones ordinarias y extraordinarias realizadas; el indicador de cumplimiento del cronograma de reuniones; y las recomendaciones dirigidas a la Alta

Dirección para el fortalecimiento de la cultura institucional de respeto, prevención y promoción de entornos laborales saludables.

La información presentada refleja las actuaciones desarrolladas por el Comité de Convivencia Laboral durante el primer semestre de 2026, en ejercicio de sus funciones legales y reglamentarias, constituyéndose en un instrumento de consulta institucional que permite evidenciar el cumplimiento de sus responsabilidades, identificar oportunidades de mejora y contribuir al fortalecimiento de las estrategias institucionales orientadas a la promoción de la convivencia laboral y la prevención de los factores de riesgo psicosocial en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

# 1. GESTIONES DEL COMITÉ

Durante el segundo trimestre del año 2026, el Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas (en adelante CCLUD) adelantó las siguientes sesiones:

Sesión Nro. 002 del 13 de mayo de 2026.
Sesión Nro. 003 del 4 de junio de 2026.
Sesión Nro. 004 del 10 de junio de 2026.
Sesión Nro. 005 del 17 de junio de 2026.
Sesión Nro. 006 del 24 de junio de 2026.

Durante estas sesiones, se hizo lectura, análisis y gestión de situaciones que se enmarcan en presuntos acosos laborales, seguimiento de casos pendientes, atención a requerimientos, denuncias o quejas.

Es importante precisar que este comité, en el marco de lo señalado en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, el Comité de Convivencia Laboral atiende casos relacionados con:

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. Persecución laboral: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. Discriminación laboral: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. Entorpecimiento laboral: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Con base en la información aportada en la petición, denuncia o queja presentada inicialmente, los miembros del Comité de Convivencia Laboral realizan la respectiva clasificación inicial del caso y,

posterior a la primera entrevista que se desarrolla con la persona que expone su caso al Comité, procede a realizar el ajuste o la confirmación de la clasificación correspondiente.

Con base en esta clasificación, fueron atendidos los siguientes casos:

| FECHA | ACTA | CASO | CAUSA POSIBLE TIPO DE ACOSO |
|---|---|---|---|
| 04/06/2026 | 3 | Seguimiento | Maltrato laboral |
| 04/06/2026 | 3 | Seguimiento | Maltrato laboral |
| 04/06/2026 | 3 | Denuncia | Maltrato laboral |
| 04/06/2026 | 3 | Reiteración | Persecución laboral |
| 04/06/2026 | 3 | Denuncia | Persecución laboral |
| 04/06/2026 | 3 | Seguimiento | Maltrato laboral |
| 04/06/2026 | 3 | Denuncia | Maltrato laboral |
| 10/06/2026 | 4 | Denuncia | Persecución laboral |
| 10/06/2026 | 4 | Denuncia | Discriminación laboral |
| 10/06/2026 | 4 | Denuncia | Persecución laboral |
| 10/06/2026 | 4 | Seguimiento | Por determinar |
| 10/06/2026 | 4 | Denuncia | Maltrato laboral |
| 10/06/2026 | 4 | Denuncia | Maltrato laboral |
| 10/06/2026 | 4 | Traslado | Maltrato laboral |
| 10/06/2026 | 4 | Denuncia | Persecución laboral |
| 10/06/2026 | 4 | Denuncia | Maltrato laboral |
| 10/06/2026 | 4 | Denuncia | Persecución laboral |
| 10/06/2026 | 4 | Denuncia | Maltrato laboral |
| 10/06/2026 | 4 | Denuncia | Maltrato laboral |
| 10/06/2026 | 4 | Seguimiento | Maltrato laboral |
| 10/06/2026 | 4 | Denuncia | Discriminación laboral |
| 10/06/2026 | 4 | Denuncia | Maltrato laboral |
| 10/06/2026 | 4 | Denuncia | Persecución laboral |
| 10/06/2026 | 4 | Denuncia | Persecución laboral |
| 10/06/2026 | 4 | Denuncia | Persecución laboral |
| 17/06/2026 | 5 | Entrevista | Maltrato laboral |
| 24/06/2026 | 6 | Denuncia | Maltrato laboral |
| 24/06/2026 | 6 | Seguimiento | Discriminación laboral |
| 24/06/2026 | 6 | Entrevista | Maltrato laboral |
| 24/06/2026 | 6 | Seguimiento | Maltrato laboral |
| 24/06/2026 | 6 | Denuncia | Discriminación laboral |

**Tabla 1.** Gestión de Casos

Frente a los casos, esta es la representación gráfica de los mismos:

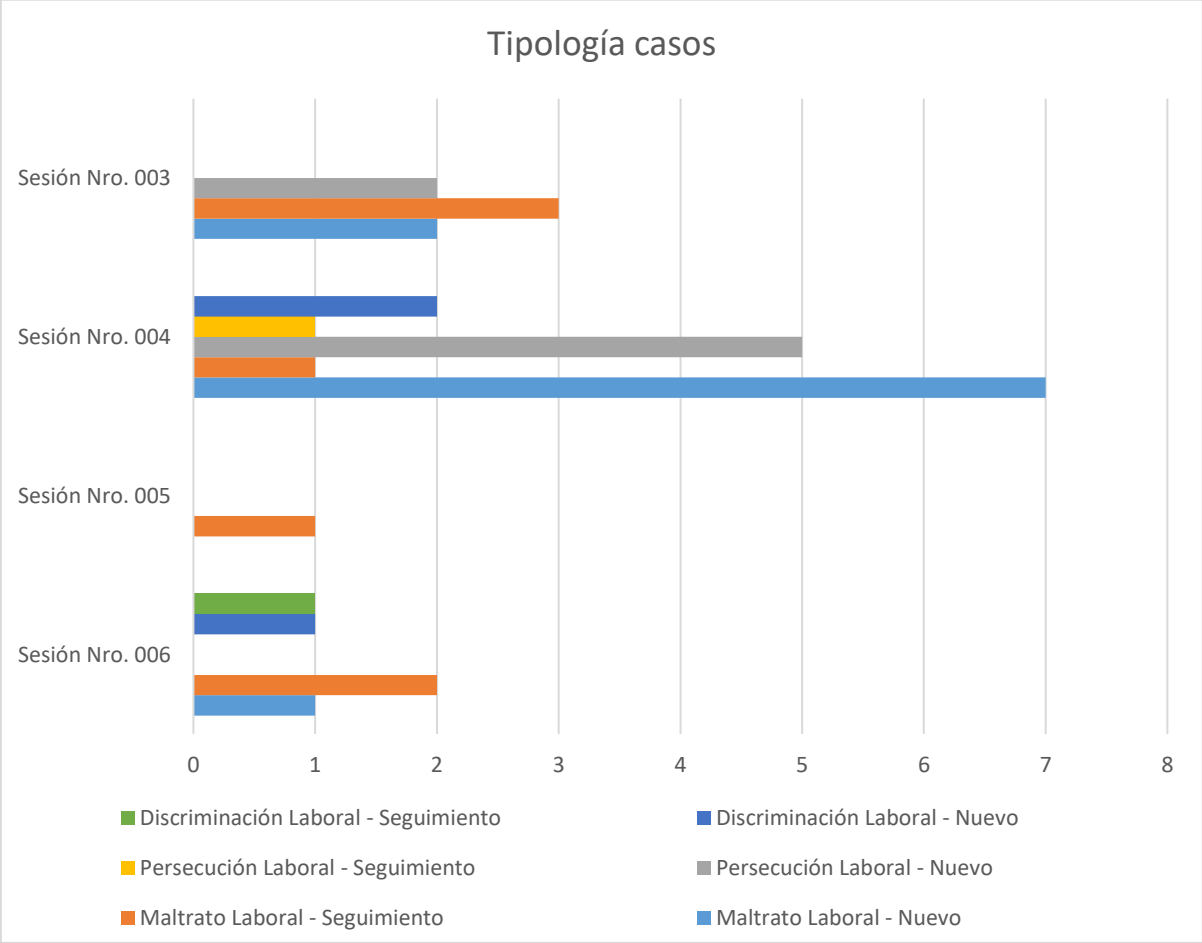



**Gráfico 1.** Tipología de Casos

Sobre el anterior gráfico, es necesario aclarar:

- Teniendo en cuenta el cambio de la administración de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, para la sesión nro. 001 de 2026 se encontraba ausente uno de los Representantes Principales del CCLUD, quien ejercía la presidencia del Comité, motivo por el cual en esta sesión no se abordaron casos.
- Previo a la sesión nro. 002, se realizaron las siguientes gestiones:
    - Capacitación a los miembros nuevos del Comité de Convivencia.
    - Solicitud de concepto jurídico a la Oficina Asesora Jurídica frente al funcionamiento del Comité solo con miembros de la administración, teniendo en cuenta que no hay delegados de los trabajadores.
- Los casos tomados como nuevos, corresponden al primer estudio del caso realizado por el Comité.

Con base en la información de los casos, fueron generados comunicados, requerimientos oficios, los cuales se clasifican en la siguiente tipología:

- Solicitud de información.
- Solicitud de reunión.
- Citación a entrevista.
- Respuesta a requerimiento.
- Traslado por competencia.
- Recomendaciones del Comité

Durante el periodo del presente informe, fueron generados los siguientes oficios:

| OFICIO | FECHA | TIPO | DESTINATARIO |
|---|---|---|---|
| CCLUD-001-2026 | 08/01/2026 | Solicitud de reunión | Rectoría |
| CCLUD-002-2026 | 16/06/2026 | Solicitud de información | Vicerrectoría Administrativa y Financiera |
| CCLUD-003-2026 | 16/06/2026 | Solicitud de información | Oficina de Bienestar Universitario |
| CCLUD-004-2026 | 16/06/2026 | Solicitud de información | Vicerrectoría Administrativa y Financiera |
| CCLUD-005-2026 | 16/06/2026 | Solicitud de información | Oficina de Contratación |
| CCLUD-006-2026 | 16/06/2026 | Solicitud de información | Oficina Asesora Jurídica |
| CCLUD-007-2026 | 16/06/2026 | Solicitud de información | Vicerrectoría Académica |
| CCLUD-008-2026 | 16/06/2026 | Solicitud de información | Docente |
| CCLUD-009-2026 | 16/06/2026 | Solicitud de información | Oficina Asesora Jurídica |
| CCLUD-010-2026 | 16/06/2026 | Solicitud de información | Oficina de Talento Humano |
| CCLUD-013-2026 | 16/06/2026 | Traslado por competencia | Decanatura Facultad Tecnológica |
| CCLUD-014-2026 | 16/06/2026 | Recomendaciones del Comité | Docente |
| CCLUD-015-2026 | 16/06/2026 | Solicitud de información | Funcionaria |
| CCLUD-016-2026 | 16/06/2026 | Solicitud de información | Oficina de Contratación |
| CCLUD-017-2026 | 16/06/2026 | Solicitud de información | Oficina de Extensión |
| CCLUD-018-2026 | 16/06/2026 | Solicitud de información | Oficina de Talento Humano |
| CCLUD-019-2026 | 16/06/2026 | Citación a Entrevista | Docente |
| CCLUD-020-2026 | 16/06/2026 | Citación a Entrevista | Docente |
| CCLUD-021-2026 | 16/06/2026 | Solicitud de información | Docente |
| CCLUD-022-2026 | 16/06/2026 | Solicitud de información | Funcionaria |
| CCLUD-023-2026 | 16/06/2026 | Solicitud de información | Funcionaria |
| CCLUD-024-2026 | 16/06/2026 | Solicitud de información | Funcionaria |
| CCLUD-025-2026 | 16/06/2026 | Citación a Entrevista | Directivo |
| CCLUD-026-2026 | 16/06/2026 | Solicitud de información | Docente |
| CCLUD-027-2026 | 16/06/2026 | Solicitud de información | Contratista |
| CCLUD-028-2026 | 16/06/2026 | Citación a Entrevista | Contratista |

**Tabla 2.** Comunicados Generados

De conformidad con lo anterior, se presenta el gráfico de los oficios, comunicados o requerimientos realizados por el CCLUD durante el periodo:

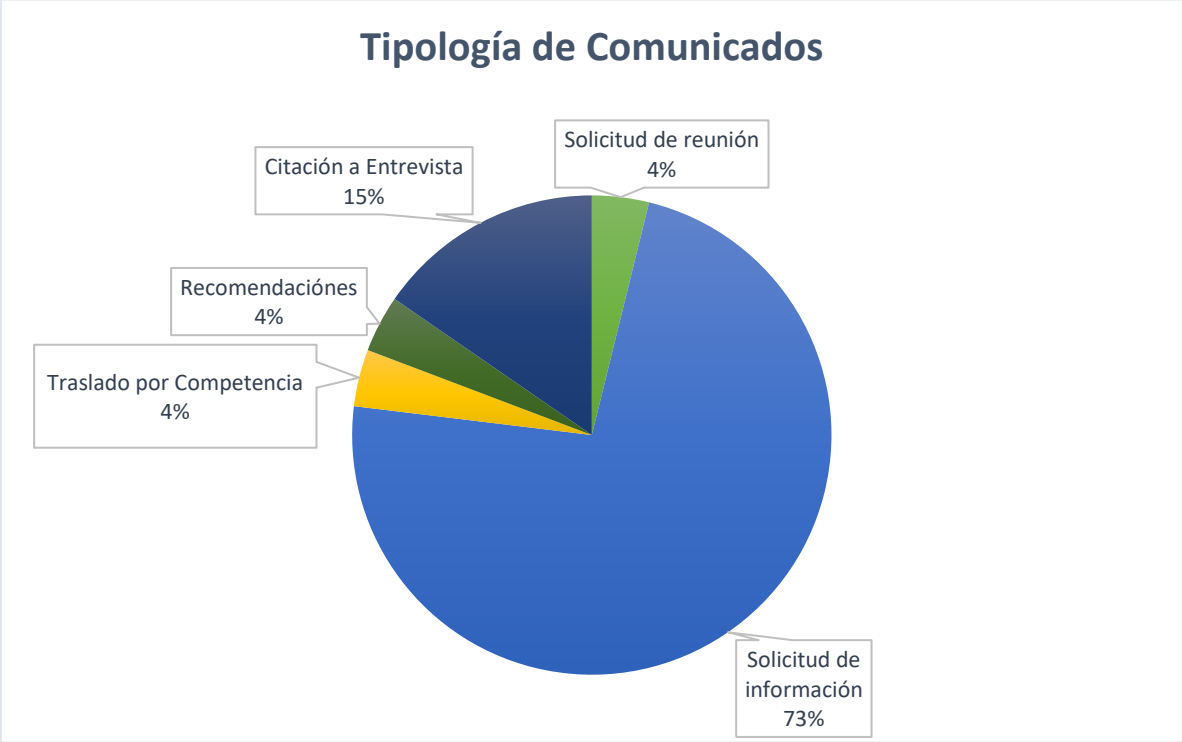



**Gráfico 2.** Tipología de Comunicados

Es necesario aclarar que gran parte de los insumos que permite al CCLUD abordar los temas se basan en la información que se remite de otras dependencias, bien sea por falta de identificación clara del vínculo de las partes en conflicto, determinación de competencias del Comité o ampliación de información.

Igualmente, frente a la atención de entrevistas, es necesario aclarar que es un requisito fijado por el Ministerio de Trabajo en la Resolución nro. 3461 de 2025 que se adelante el siguiente procedimiento para la atención de los casos:

| FUNCIONES | TIEMPOS |
|---|---|
| 1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral. | Cinco (5) días calendario |
| 2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada. | Cinco (5) días calendario. El Comité para ampliar el termino por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no podrá superar los quince (15) días calendario. |

| FUNCIONES | TIEMPOS |
|---|---|
| 3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja. | Cinco (5) días calendario |
| 4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad. | Entre cinco (5) días calendario, después de escuchar a las partes de manera individual. El Comité podrá ampliar el termino por diez (10) días calendario, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no pobra(sic) superar los 15 días calendario. |
| 5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado. | Mensual. |
| 6. 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 o a las Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial, tratándose del sector público. En el sector privado el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la trabajadora o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demanda ante el juez competente. | La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento. |
| 7. 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 con copia al trabajador. | Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario |
| 8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas e instituciones públicas y privadas. | Mensual |
| 9. Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán | Trimestral/Anual |

| FUNCIONES | TIEMPOS |
|---|---|
| presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada. | |
| 10. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control. | Anual |

**Tabla 3.** Funciones y tiempos – Resolución Mintrabajo Nro. 3461 de 2025

# 2. CAPACITACIONES

Durante el periodo del presente informe se llevaron a cabo las siguientes capacitaciones:

| FECHA | ASUNTO |
|---|---|
| 3 de marzo de 2026 | Conformación, funcionamiento, roles y responsabilidades del Comité: Resolución Nro. 3461 de 2025 – Primera Jornada |
| 18 de marzo de 2026 | Conformación, funcionamiento, roles y responsabilidades del Comité: Resolución Nro. 3461 de 2025 – Segunda Jornada |

**Tabla 4.** Capacitaciones

Las capacitaciones son orientadas y coordinadas por parte del Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo con apoyo de la ARL Positiva.

# 3. CASOS ESTUDIADOS POR EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL (CCLUD)

El CCLUD realizó la atención de la siguiente cantidad de quejas por presunción de acoso laboral:

| Datos | Cantidad | Descripción |
|---|---|---|
| Número de quejas, denuncias o casos puestos en conocimiento del Comité nuevos | 20 | Las denuncias nuevas corresponden a hechos que se identifican como nuevos y que requieren una primera revisión y análisis. |
| Seguimiento de casos en gestión | 7 | Casos con conocimiento inicial y en gestión por parte del Comité |
| Casos cerrados | 4 | Casos atendidos y cerrados por no constituirse dentro de la competencia del CCLUD ni otra autoridad |
| Traslado por competencia | 1 | Casos trasladados por competencia a otras autoridades internas o externas. |
| Gestiones adelantadas | 26 | Solicitudes de información, requerimientos, citaciones, traslados que se generan formalmente por el Comité de Convivencia Laboral |

**Tabla 5.** Resumen caos estudiados

# 4. INDICADOR DE REUNIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA

El avance de las sesiones programas frente a las desarrolladas por el Comité de Convivencia Laboral, son las siguientes:

| Descripción | Meta | 1° Trimestre | 2° Trimestre | 3° Trimestre | 4° Trimestre | Acumulado |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Reuniones CCLUD | 12 | 1<br><br>29/01/2026 | 5<br>13/05/2026<br>04/06/2026<br>10/06/2026<br>17/06/2026<br>24/06/2026 | N/A | N/A | 6 |

**Tabla 6.** Avance indicador reuniones CCLUD

El indicador se mide de manera anual bajo la siguiente formula:

$$Sesiones\ CCLUD = \frac{\#\ Sesiones\ Realizadas}{12\ Sesiones}\ x\ 100$$

De conformidad con lo anterior, se establece que el 100% indica el cumplimiento a cabalidad del indicador por año. Al corte del presente informe, el siguiente es el avance:

$$\frac{6\ Sesiones\ realizadas}{12\ Sesiones}\ x\ 100 = 50\%$$

El CCLUD tiene un avance a la fecha de un porcentaje de ejecución del cincuenta por ciento (50%) de reuniones durante la vigencia 2026.

# 5. RECOMENDACIONES A LA ALTA DIRECCIÓN

De manera respetuosa, en el marco de las obligaciones del Comité de Convivencia Laboral, se dejan las siguientes recomendaciones:

1. Desarrollar un proceso de divulgación frente al cronograma para la designación de los representantes de los Trabajadores (Trabajadores Oficiales, Personal Administrativo, Docentes) ante el Comité de Convivencia Laboral.
2. Autorizar el acompañamiento del Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Oficina Asesora de Planeación y la Oficina Asesora Jurídica, para la expedición del MANUAL DE CONVIVENCIA de la Universidad.
3. Autorizar el acompañamiento del Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Oficina Asesora Jurídica, para la expedición del Reglamento del Comité de Convivencia Laboral de la Universidad.
4. Fortalecer mediante el Grupo de Comunicaciones estrategias de vinculación, identidad y cultura de todas las personas que trabajan para la Universidad Distrital.
5. Destinar presupuestos orientados a actividades de fortalecimiento de la confianza y la cultura de todas las personas que trabajan para la Universidad Distrital.

UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

FIN DEL DOCUMENTO

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL UD

SESIÓN NRO. 014 DE 2026