
 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT.800113389-7</p>	<p><b>PROCESO:</b> SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p>	<p><b>Código:</b> FOR-14-PRO-SIG-03</p>	
		<p><b>FORMATO:</b> INFORME GERENCIAL</p>	
		<p><b>Fecha:</b> 2019/04/25</p>	
		<p><b>Página:</b> 1</p>	



# INFORME TRIMESTRAL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

**AÑO\_2022**

**Periodo del Informe: 05 Agosto- 28 octubre  
2022**

Elaborado por: Katheryn Daniela perdomo ocampo	Aprobado por: diana yinet Orjuela rincón		
Cargo: suplente secretaria	Cargo: presidente del comité		
Fecha de elaboración: 28 octubre 2022	Fecha de Aprobación: 2 noviembre 2022		
Procesos Relacionado:	Página de	Version: 01	Informe de Gestación

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Pisami. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Alcaldía de Ibagué

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT.800113389-7</p>	<p><b>PROCESO:</b> SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p>	<p><b>Código:</b> FOR-14-PRO-SIG-03</p>	
		<p><b>Formato:</b> INFORME GERENCIAL</p>	
	<p><b>FORMATO:</b> INFORME GERENCIAL</p>	<p><b>Fecha:</b> 2019/04/25</p>	
		<p><b>Página:</b> 1</p>	

## TABLA DE CONTENIDO



1. Introducción
2. Aspectos
  - A. Análisis de casos según la Resolución 652
  - B. Intervenciones de presuntas conductas de acoso laboral
  - C. Medidas de control y seguimiento para los casos confirmados
  - D. Numero de actas de confirmación de cierre de casos.
3. Conclusiones

## DESARROLLO

### 1. Introducción

El comité en función de sus actividades presenta un informe en el marco de las disposiciones reglamentarias que nos presentan como imperativo la concurrencia de un detalle de los procesos su seguimiento y una oportunidad centrada en la mejora continua, en el marco de estas disposiciones se presenta un detalle que permita al comité dar garantía del cumplimiento de los deberes que se tiene como parte del proceso de acompañamiento a la gestión de las controversias laboral o conflictos que amenacen el correcto funcionamiento de las actividades laborales al interior de las dependencias.

El comité como órgano promotor de actividades que fomenten un ambiente armónico ha sido la consigna para el trimestre se elaboró un plan de acción que en coordinación con Talento humano se remitió pues

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT. 800113389-7</p>	<p><b>PROCESO:</b> SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p>	<p><b>Código:</b> FOR-14-PRO-SIG-03</p>	
		<p><b>FORMATO:</b> INFORME GERENCIAL</p>	
		<p><b>Fecha:</b> 2019/04/25</p>	
		<p><b>Página:</b> 1</p>	

el comité no cuenta con los recursos y se acordó desarrollar las actividades desde la Dirección de Talento Humano con algunas acciones de formación en el sentido de promover ambientes que promuevan los escenarios de tolerancia y respeto por la diferencia, se coordinó con el enlace para lograr motivar un proceso de coordinación orientado al resultado y lograr advertir sobre la necesidad de ver el conflicto como un proceso que se puede anticipar y mitigar.



## 2. Aspectos

### a. Análisis de casos según la Resolución 652

Número de casos recibos al 1 de agosto 28 de octubre 2022	Secretarías involucradas
4	Secretaría de movilidad
	Secretaría de desarrollo social
	Secretaria de gobierno

### b. Intervenciones de presuntas conductas de acoso laboral

Intervenciones de casos recibos al 1 de agosto 28 de octubre 2022	Secretarías involucradas
Ninguna por parte de los querellantes, no se notificaron ante el correo <a href="mailto:convivencialaboral@ibague.gov.co">convivencialaboral@ibague.gov.co</a> entre estas fechas el formato diligenciado de queja por lo tanto	Secretaría de Gobierno
	Secretaría de Movilidad
	Secretaria de desarrollo

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT.800113389-7</p>	<p><b>PROCESO:</b> SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p>	<p><b>Código:</b> FOR-14-PRO-SIG-03</p>	
		<p><b>FORMATO:</b> INFORME GERENCIAL</p>	
		<p><b>Fecha:</b> 2019/04/25</p>	
		<p><b>Página:</b> 1</p>	

<p>el comité en este rango de fechas no pudo actuar, puesto que se respondió los correos con denuncias interpuestas antes las diferentes entidades como lo son procuraduría, talento humano, pero ante el comité no se notificó con debido formato de queja y conducto regular de la denuncia. Ya que venían sido interpuestas con anterioridad y enviadas nuevamente ante el comité</p>	
--	--



c. Medidas de control y seguimiento para los casos confirmados

Numero de medidas de control y seguimiento recibos del 1 de agosto 28 de octubre 2022	Secretarias involucradas
1	Secretaría de Movilidad

d. Numero de actas de confirmación de cierre archivo de casos

No se le ha dado cierre ni archivo ya que no se han cumplido los términos para los casos que hasta la fecha se encuentran dentro del comité, y las próximas fechas se fijaran audiencias de descargos y conciliación y en su defecto remisión a procuraduría.

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Pisami. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Alcaldía de Ibagué

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT. 800113389-7</p>	<p><b>PROCESO:</b> SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p>	<p><b>Código:</b> FOR-14-PRO-SIG-03</p>	
		<p><b>FORMATO:</b> INFORME GERENCIAL</p>	
		<p><b>Fecha:</b> 2019/04/25</p>	
		<p><b>Página:</b> 1</p>	

## Conclusiones

se sugiere promover un control más preciso para que los casos no duren mucho tiempo en atenderse ya que los funcionarios denuncian pero no ante el comité lo que retarda el contacto de los funcionarios involucrados, y además se requiere por medio de oficios a todos los casos que no han tenido la posibilidad de allegar material probatorio con la finalidad de que tengan esta oportunidad de presentar sus soportes y además la información que permita tener los descargos para que el comité genere los espacios de conciliación de manera acertada y temprana, se espera en este sentido fortalecer la promoción de actividades y garantizar un seguimiento.



**Diana Yinet Orjuela Rincón**

**Presidente comité de convivencia laboral**