

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 8001 13389-7</p>	<p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p>	
		<p>FORMATO: INFORME GERENCIAL</p>	
		<p>Fecha: 2019/04/25</p>	
		<p>Página: 1</p>	

INFORME TRIMESTRAL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

AÑO 2022-2023

**Periodo del Informe: 01 febrero 2023-
abril 30 2023**

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción
2. Aspectos
 - A. Análisis de casos según la Resolución 652

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

- 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 que promueve el buen clima organizacional se ha llegado tres denuncias por acoso laboral las cuales se realizaron descargos, conciliación, y una de ellas está en trámite de enviarse a procuraduría dando tiempo de la entrega de material probatorio para poyar las denuncias interpuestas.

2. Aspectos

- a. Análisis de casos según la Resolución 652

<p>Número de casos recibos al 01 febrero 2023- abril 30 2023</p>	<p>Secretarias involucradas</p>
---	---------------------------------

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

0	Secretaría de cultura
	Secretaría de desarrollo social
	Secretaria general

b. Intervenciones de presuntas conductas de acoso laboral

Intervenciones de casos recibos 01 febrero 2023- abril 30 2023	Secretarias involucradas
0	Secretaría de cultura
	Secretaría de desarrollo social comunitario
	Secretaria general

c. Medidas de control y seguimiento para los casos confirmados

Numero de medidas de control y seguimiento recibos del 01 febrero 2023- abril 30 2023	Secretarias involucradas
0	Secretaría de cultura
	Secretaría de desarrollo social comunitario
	Secretaria general

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

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

Ninguna

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