

	PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: FOR-14-PRO-SIG-03	
		Versión: 03	
	FORMATO: INFORME GERENCIAL	Fecha: 2019/04/25 Página: 1-10	

INFORME TRIMESTRAL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

**Periodo del Informe:
Anual**

AÑO 2024

TABLA DE CONTENIDO

Elaborado por: Katheryn Daniela Perdomo Ocampo	Aprobado por: Diana Roció López		
Cargo: Secretario del Comité	Cargo: presidente del comité		
Fecha de elaboración: 28 de febrero de 2025	Fecha de Aprobación: 4 de marzo de 2025		
Procesos Relacionado:	Página de	Versión: 01	Informe de Gestion

1. Introducción

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

	PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: FOR-14-PRO-SIG-03	
		Versión: 03	
	FORMATO: INFORME GERENCIAL	Fecha: 2019/04/25	
		Página: 1-10	

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

2. Aspectos

a. Análisis de casos según la Resolución 652

Número de casos recibos	Secretarias involucradas
13	Secretaria de Cultura
	Secretaria de educación
	Secretaria de salud municipal
	Secretaria de justicia
	Secretaria de desarrollo social
	Secretaria de transito
	Dirección de espacio publico
	Dirección de infraestructura
	Oficina de contratación

b. Intervenciones de presuntas conductas de acoso laboral

Intervenciones de casos	Secretarias involucradas
5	Secretaría de desarrollo social comunitario
	Secretaría de transito

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

	PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: FOR-14-PRO-SIG-03	
		Versión: 03	
	FORMATO: INFORME GERENCIAL	Fecha: 2019/04/25	
		Página: 1-10	

	Dirección de infra estructura
	Oficina de contratación
	Dirección de espacio publico

c. Medidas de control y seguimiento para los casos confirmados

Numero de medidas de control y seguimiento recibos	Secretarias involucradas
4	dirección de espacio publico
	Dirección de infra estructura
	Secretaria de desarrollo social comunitario
	Oficina de contratación

d. Numero de actas de confirmación de cierre de casos

Fechas	Numero de actas
Pendientes por firmar para el próximo año	Se tiene programado dar acta de cierre a varios casos que ya se resolvieron en el primer trimestre del año, pero el año pasado con un traslado optimo como lo son espacio público, oficina de contratación, e infraestructura

	PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: FOR-14-PRO-SIG-03	
		Versión: 03	
	FORMATO: INFORME GERENCIAL	Fecha: 2019/04/25	
		Página: 1-10	

CONCLUSIONES

Durante el año 2024, se recepcionaron numerosas denuncias de acoso laboral. Sin embargo, como dicta la Ley 1010 del 2006, se consideran acoso laboral aquellas conductas que son persistentes en el tiempo y que pueden ser demostradas. Cuando se presenta un caso de denuncia sin las pruebas suficientes, estos casos se cierran, ya que no cumplen con lo estipulado en la ley.

Teniendo en cuenta el protocolo de atención, se dio apertura a varias audiencias de descargos, las cuales surtieron efecto. En algunas ocasiones, se solicitó a la Dirección de Talento Humano algunos traslados como medidas preventivas y correctivas, que el comité emitió a dicha dirección. Estas medidas se implementaron en la oficina de contratación, la Secretaría de Infraestructura y el área de Espacio Público, las cuales están pendientes de dar acta de cierre el próximo año, considerando la nueva elección del Comité de Convivencia Laboral y los nuevos integrantes que lo conforman.

Por tal razón, se identificó que, al finalizar los últimos dos informes trimestrales, aumentaron las denuncias en las Secretarías de Cultura, Educación, Salud y Movilidad. Se pretende que el próximo año se envíen a la alta dirección las acciones pertinentes de acuerdo con lo estipulado en la Ley 1010 del 2006.

Esperamos que en el año 2025 continuemos con la labor de remitir a la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo a algunas personas que requieran apoyo del área de psicología.

Además, se requiere, por parte de la Dirección de Talento Humano, que se apliquen los manuales de convivencia y se fortalezcan habilidades como la resolución de conflictos y la comunicación asertiva de los altos directivos hacia los empleados públicos.

Por ultimo manifestamos que la vigencia del año 2024 no se remitió ningún caso ante ningún ente de control ya que este comité logro en algunos casos llegar a conciliación y otros se dio traslados satisfactorios por el área e talento humano de casos positivos para acoso laboral queda pendiente el año 2025 continuar.

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

	PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: FOR-14-PRO-SIG-03	
		Versión: 03	
	FORMATO: INFORME GERENCIAL	Fecha: 2019/04/25	
		Página: 1-10	

Conclusión: En resumen, es fundamental que se implementen las medidas necesarias para abordar las denuncias de acoso laboral y se fortalezcan las habilidades de comunicación y resolución de conflictos en la organización. Esto no solo contribuirá a un ambiente laboral más saludable, sino que también garantizará el cumplimiento de la normativa vigente, promoviendo así el bienestar de todos los empleados.

Medidas Preventivas y Correctivas:

Capacitación Continua:

- Implementar programas de formación y actualización para el personal;
- Fomentar el desarrollo de habilidades blandas y técnicas que construyan espacios de paz y sana convivencia laboral.

. Clima Laboral:

- Promover un ambiente de trabajo positivo;
- Realizar encuestas de satisfacción laboral para identificar áreas de mejora muchos empleados se sienten inconformes con el trato dado por algunos directivos lo que genera espacios de discordia y mal ambiente laboral.

. Políticas de Bienestar:

- Implementar programas de salud y bienestar que se apliquen a la salud mental fomentar las buenas relaciones laborales;
- Ofrecer apoyo psicológico y emocional a los empleados de la administración municipal.

. Comunicación Efectiva:

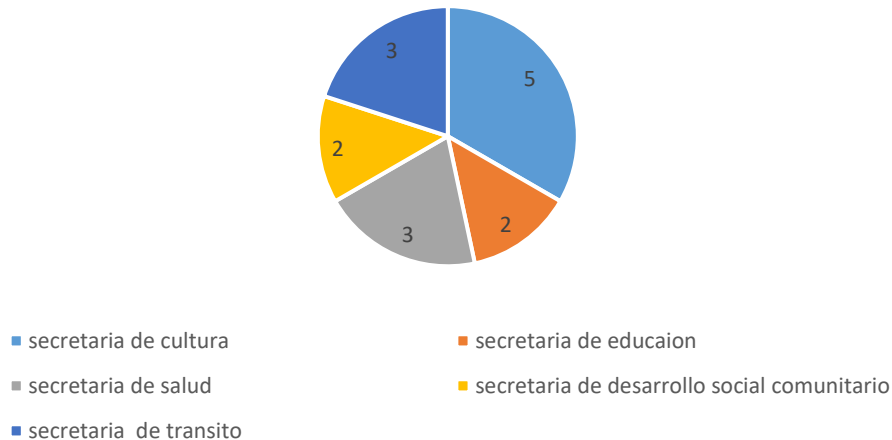
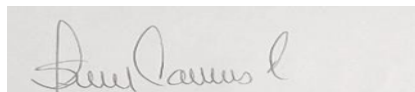
- Fomentar canales de comunicación abiertos entre la dirección y el personal;
- Realizar reuniones periódicas para escuchar inquietudes y sugerencias en las direcciones.

. Manejo de Conflictos:

- Capacitar a líderes en mediación representantes de cultura de paz y manejo de situaciones difíciles dentro de cada secretaria o dirección.

	PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: FOR-14-PRO-SIG-03	
		Versión: 03	
	FORMATO: INFORME GERENCIAL	Fecha: 2019/04/25 Página: 1-10	

Número de casos interpuestos ante el comité, por secretaria con mas denuncias por conflictos y presuntas conductas de acoso laboral.

Luz Stella Canizales
secretaria comité de convivencia
laboral



Katheryn Daniela Perdomo
Ocampo secretaria suplente comité
de convivencia laboral

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

	PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: FOR-14-PRO-SIG-03	
		Versión: 03	
	FORMATO: INFORME GERENCIAL	Fecha: 2019/04/25	
		Página: 1-10	

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