

 <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>	

INFORME TRIMESTRAL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

AÑO 2024

Periodo del Informe: 2 enero 2024- marzo 27 del 2024

Elaborado por: Katheryn Daniela perdomo ocampo	Aprobado por: luz estella canizales		
Cargo: suplente secretaria	Cargo: secretaria principal		
Fecha de elaboración: 27 de marzo de 2023	Fecha de Aprobación: 1 abril de 2023		
Procesos Relacionado: comité de convivencia laboral	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>	

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 seguridad y salud en el trabajo pues el comité no cuenta con los recursos para desarrollar actividades para todos los funcionarios de la alcaldía de Ibagué, y se acordó desarrollar la actividades desde la Dirección de seguridad y

 <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>	

salud en el trabajo 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

<p>Número de casos recibos al 01 febrero 2023- abril 30 2023</p>	<p>Secretarías involucradas</p>
<p>5</p>	<p>Secretaría de cultura</p>
	<p>Secretaría de desarrollo social</p>
	<p>Secretaria infraestructura</p>
	<p>Dirección de espacio público</p>
	<p>Oficina de contratación</p>

b. Intervenciones de presuntas conductas de acoso laboral

<p>Intervenciones de casos recibos 01 febrero 2023- abril 30 2023</p>	<p>Secretarías involucradas</p>
<p>3</p>	<p>Secretaría de cultura</p>
	<p>Secretaría de desarrollo social comunitario</p>
	<p>Secretaria infraestructura</p>
	<p>Dirección de espacio público</p>
	<p>Oficina de contratación</p>

 <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>	

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
3	
	Secretaria infraestructura
	Dirección de espacio público
	Oficina de contratación

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

En estos tres casos se realizaron recomendaciones por parte del comité de convivencia laboral hacia la dirección de talento humano donde se buscó el traslado a estas tres personas que sufrían de acoso laboral, como medidas correctivas y preventivas del acoso laboral. Y se da apertura de cierre de las tres

Conclusiones

Teniendo en cuenta que este comité posee un Manual Interno, en el cual se encuentran detalladas las funciones de cada uno de sus miembros, las funciones del presidente y de la secretaria y el funcionamiento del comité, en donde se menciona las funciones impartidas por dicho manual, vemos la obligación de mencionar que en el (**artículo 11º.) funciones del presidente** Son funciones del Presidente del 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

 <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>	

- a) Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
- b) Comunicar las recomendaciones aprobadas en el comité
- c) Suscribe los oficios que emita el Comité.

En este sentido, no se ha cumplido con estas obligaciones, ya que no se convocó a reuniones ordinarias ni extraordinarias durante este periodo, encontrando que, por parte de los representantes de los funcionarios, hemos insistido al presidente del Comité, la importancia de dichas reuniones y no ha sido posible para dar inicio formal a las indagaciones que por obligación le corresponden a este comité y así cumplir legalmente lo estipulado en el Manual interno.

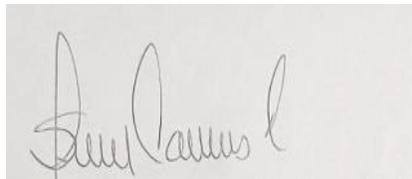
Es necesario replantear al interior del Comité la elección de los dignatarios que ostentan la calidad de presidente y secretario, ya que no existen actas que den cuenta de esta elección y como tal actualmente la presidencia está a cargo de un representante del nominador y la secretaría a cargo de un representante de los empleados.

En lo que va corrido del año no se ha convocado por parte de la presidencia a ninguna reunión ordinaria ni extraordinaria con el fin de tratar los asuntos que llegan al correo y las ventanillas de PQR, situación que genera un cúmulo de peticiones que ameritan la intervención del Comité, con el riesgo de que se pueda presentar queja ante la procuraduría.

Es así que esta situación ha impedido el debido funcionamiento de este comité para poder dar trámite a quejas de acoso laboral, ya que no se convoca a reunión, no se establecen fechas de audiencias y no se ha permitido un debido proceso de los quejosos, dada la renuencia por parte del presidente a convocar a reuniones ordinarias, dejando la salvedad en este informe, que por parte de los funcionarios representantes de los empleados de la alcaldía municipal elegidos por votación para pertenecer al Comité de Convivencia Laboral, han tendido la voluntad para desarrollar sus funciones, pero por parte de los representantes del empleador no

 <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>	

ha sido posible que se lleve a cabo el debido proceso que surte en cada queja en este trimestre, por tal razón me he visto evocada en dejarlo por escrito.



Luz Stella Canizales Castellanos

Secretaria suplente comité de convivencia laboral



Katheryn Daniela perdomo ocampo

Secretaria suplente comité de convivencia laboral