

	PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: FOR-14-PRO-SIG-03	
		FORMATO: INFORME GERENCIAL	

INFORME TRIMESTRAL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

AÑO 2024

**Periodo del Informe: del 30 DE SEPTIEMBRE del 2024 al
31 de diciembre 2024**

TABLA DE CONTENIDO

Elaborado por: Katheryn Daniela Perdomo Ocampo.	Aprobado por: LUZ ESTELLA CANIZALES.		
Cargo: SUPLENTE SECRETARIA.	Cargo: SECRETARIA DEL COMITÉ.		
Fecha de elaboración: 28 septiembre 2024	Fecha de Aprobación: 16 diciembre 2024		
Procesos Relacionado: comité de convivencia laboral	Página de	Versión: 01	Informe de Gestión

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

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.

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

2. Aspectos

a. Análisis de casos según la Resolución 652

Número de casos recibos	Secretarías involucradas
9	Secretaría de salud
	Secretaría de desarrollo social comunitario
	Secretaría de cultura
	Dirección de justicia
	estación de bomberos
	Secretaría de educación

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

b. Intervenciones de presuntas conductas de acoso laboral

Intervenciones de casos recibos	Secretarias involucradas
0	

c. Medidas de control y seguimiento para los casos confirmados

Numero de medidas de control y seguimiento recibos	Secretarias involucradas
0	

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

Ninguna hasta el momento tenemos represados casos por resolver

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

Conclusiones

Durante el transcurso del año, se ha evidenciado la escasa participación del presidente del Comité de Convivencia Laboral. Esta situación ha impedido el adecuado funcionamiento del comité para tramitar las quejas de acoso laboral. En particular, no se han convocado reuniones, no se han establecido fechas para audiencias y, cuando se han fijado, el presidente no se ha presentado. Esto ha dificultado el debido proceso para los quejosos.

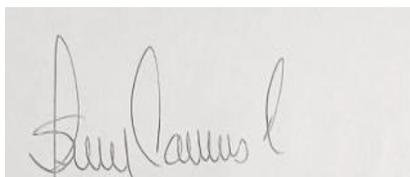
Es importante señalar que los funcionarios representantes de los empleados de la alcaldía municipal, elegidos por votación para formar parte del Comité de Convivencia Laboral, han mostrado voluntad para desarrollar sus funciones. Sin embargo, por parte de los representantes del empleador, no ha sido posible llevar a cabo el debido proceso correspondiente a cada queja en este trimestre. Por tal motivo, me he visto en la necesidad de dejar constancia por escrito de esta situación.

Los múltiples cambios de gabinete y el desconocimiento por parte de los nuevos funcionarios sobre su responsabilidad en esta labor han generado retrasos en el proceso. Esperamos que, con los resultados de la nueva elección del Comité de Convivencia Laboral, podamos iniciar un año priorizando cada uno de los casos que no se pudieron tramitar en esta vigencia teniendo en cuenta que estamos a la espera de la socialización del decreto de elección del comité de convivencia laboral.

Además, se sugiere promover los recursos necesarios por parte del empleador para que este comité funcione de manera óptima, de acuerdo con la Resolución 652 de 2012, en su artículo 10, que establece que las entidades públicas o empresas privadas deben garantizar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral. También es fundamental asegurar el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas prioritarios.

Hasta el momento, este comité no cuenta con un equipo adecuado, como papelería e impresora, para llevar un archivo organizado de los casos. Asimismo, se requiere un archivador con llave para la reserva de la documentación, de modo que, cuando los funcionarios dejen de formar parte del Comité de Convivencia Laboral, se realice una entrega óptima de lo que se ha trabajado. Cabe mencionar que este comité ya ha enviado una solicitud por escrito a las direcciones de Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo, y hasta el momento no hemos recibido una respuesta formal.

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



Luz Stella Canizales Castellanos
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