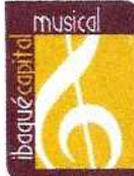


	<b>PROCESO:</b> SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	<b>Código:</b> FOR-14-PRO-SIG-03	
		<b>FORMATO:</b> INFORME GERENCIAL	
		<b>Fecha:</b> 2019/04/25	
		<b>Página:</b> 1-10	

## INFORME TRIMESTRAL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

**AÑO 2025**

**Periodo del Informe: 01 enero del 2025 hasta el  
30 de marzo del 2025**

Elaborado por: Katheryn Daniela Perdomo Ocampo	Aprobado por: Diana Roció López		
Cargo: Secretario del Comité	Cargo: presidente del comité		
Fecha de elaboración: 30 de abril de 2025	Fecha de Aprobación: 30 de abril de 2025		
Procesos Relacionado:	Página de	Versión: 01	Informe deGestion

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 Ibaque

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

## 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. Número de actas de confirmación de cierre de casos y organismos de control
3. Conclusiones

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

## DESARROLLO

### 1. Introducción

En este informe se presenta un resumen de la gestión realizada durante el primer trimestre del año en curso, enfocándonos en los avances y resultados alcanzados en el marco del comité de convivencia laboral de la Alcaldía de Ibagué. Durante la vigencia pasada, se identificaron y registraron un número importante de casos represados, los cuales han sido atendidos y gestionados de manera activa en este primer trimestre, demostrando el compromiso del comité por resolver las situaciones pendientes. Además, se destaca la buena gestión del comité en el cumplimiento de los procedimientos establecidos por la administración, asegurando que las acciones se lleven a cabo de manera eficiente y en línea con las directrices institucionales. Este informe refleja el esfuerzo conjunto por mantener un ambiente laboral armonioso y respetuoso, en línea con los objetivos de la administración.

### 2. Aspectos

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

Número de casos recibidos hasta el 28 de marzo del 2025	Secretarías involucradas
9	Secretaría de Cultura
	Secretaría de educación
	Secretaría de salud municipal
	Secretaría de justicia
	Secretaría de tránsito

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

b. Intervenciones de presuntas conductas de acoso laboral

Intervenciones de casos	Secretarías involucradas
3	Secretaría de educación
	Secretaría de movilidad
	Secretaria de cultura

c. Medidas de control y seguimiento para los casos confirmados

Numero de medidas de control y seguimiento recibidos al <b>28 de marzo del 2025</b>	Secretarias involucradas
2	Secretaría de Movilidad
	Secretaría de cultura

d. Número de actas de confirmación de cierre de casos y organismos de control

Fecha	Número de actas
28 de marzo del 2025 procuraduría	1 secretaria de movilidad

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

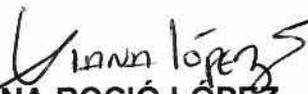
## CONCLUSIONES

El comité ha identificado que las dependencias con mayor incidencia de conflictos internos son las Secretarías de Salud, Educación, Cultura, Tránsito y Justicia.

Durante las audiencias realizadas, los funcionarios asistentes han manifestado:

- Presuntas situaciones de maltrato por parte de sus superiores inmediatos,
- Conflictos interpersonales entre compañeros de trabajo.
- Desconocimiento por parte de algunos directivos respecto al manual de funciones y a la correcta asignación de responsabilidades entre los funcionarios
- Carga laboral y tensiones laborales.
- Incumplimiento de los convenios suscritos con las organizaciones sindicales frente a la concertación cualquier traslado o reubicación de funcionarios afiliados a dichos sindicatos.
- Dirección de Talento Humano ha expedido actos administrativos de traslado sin la debida concertación prevista en el marco del acuerdo sindical.

En este sentido, se hace necesario que la Dirección de Talento Humano aplique los manuales de convivencia laboral y promueva el fortalecimiento de habilidades en resolución de conflictos y comunicación asertiva entre los altos directivos y el personal a su cargo, como mecanismo para mejorar el clima organizacional y garantizar un ambiente laboral respetuoso y equitativo.

  
**DIANA ROCÍO LÓPEZ**  
 Presidente del comité

  
**KATHERYN DANIELA PERDOMO OCAMPO**  
 Secretario del Comité