

**INFORME FINAL DE ACTIVIDADES Y RECOMENDACIONES DEL COMITÉ DE
CONVIVENCIA LABORAL**

Alcaldía Distrital de Santiago de Cali

Informe final año 2023

Diciembre 29



Representantes del empleador

CLAUDIA PATRICIA MARROQUÍN CANO

LUCIA MARACELLY PINEDA RUEDA

Secretaria Técnica

CLAUDIA PATRICIA CHARRIA RIVERA

Representante Empleados

ANDRÉS ERAZO

MIREYA DEL CARMEN ZAMBRANO PIPICANO

MARÍA CRISTINA JARAMILLO RAMOS

JIMMY LENIS CARACAS



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
DE DESARROLLO E INNOVACIÓN
INSTITUCIONAL

Notas de Autor

Este informe fue elaborado por El Comité de Convivencia Laboral de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali, conformado por los delegados del empleador y los representantes de los servidores públicos antes mencionados. El Comité de Convivencia es la instancia encargada de gestionar las situaciones de presunto acoso laboral que se presenten al interior de la administración, de acuerdo con la Ley 1010 del 23 de enero 2006, la Resolución 2646 del 17 de julio de 2008, la Resolución 652 del 30 de abril del 2012, la Resolución 1356 del 18 de julio de 2012 y el Decreto Municipal 768 del 19 de diciembre de 2018.

Durante el año 2023, el comité de Convivencia Laboral llevó a cabo una serie de actividades. Entre ellas, se incluyen audiencias de seguimiento, ratificación, modificación, aclaración, ampliación, desistimiento y conciliación casos. Además, se organizaron jornadas de sensibilización en algunos organismos y se divulgó material publicitario a través de la intranet, como es el caso de la "revista prevención del acoso laboral" (<https://intranet.cali.gov.co/wp-content/uploads/2023/09/Revista-Digital-sobre-la-prevencion-del-Acoso-Laboral.pdf>), etc.

Este informe presenta los resultados de las actividades realizadas y las recomendaciones para mejorar la convivencia entre los servidores públicos. Los datos se recopilaron a través de entrevistas y registros documentales. La metodología empleada para la recopilación y análisis de estos datos comprendió la recepción de quejas, denuncias, solicitudes y el diligenciamiento de encuestas por parte de los colaboradores utilizando los canales de comunicación interna. En este contexto, el comité abordó el tema y recopiló información pertinente que le permitió llegar a ciertas conclusiones y emitir las respectivas recomendaciones.

El Comité de Convivencia agradece el apoyo y la colaboración de la alta gerencia y los servidores públicos, cuya contribución ha sido vital para el cumplimiento de nuestros objetivos. Para cualquier consulta, duda o sugerencia, pueden contactar al Comité de Convivencia a través del correo electrónico: convivencia.laboral@cali.gov.co.

Contenido

Informe Final Comité de Convivencia Laboral	5
Objetivo.....	6
Objetivo General	6
Objetivos Específicos	6
Conformación Del Comité de Convivencia Laboral	7
Convocatoria Para La Elección Realizada Por Los Servidores Públicos.....	7
Elección De Integrantes Realizada Por Los Trabajadores.....	7
Designación De Integrantes Realizada Por El Empleador.....	7
Instalación Y Conformación Comité De Convivencia Laboral	8
Actuaciones Del Comité De Convivencia Laboral.....	8
Audiencias Comité Convivencia Laboral, Mayo-Diciembre 2023.....	9
Tabla 1.....	9
Gestión De Audiencias Periodo 2023.....	10
Gráfico 1	10
Índice de Quejas Atendidas Periodo 2023.....	10
Gráfico 2	10
Descripción Casos Conciliados Mayo-Diciembre 2023.....	11
Tabla 2.....	11
Descripción Casos Cerrados Mayo-Diciembre 2023.....	12
Tabla 3.....	12
Casos Remitidos A La Procuraduría Mayo-Diciembre 2023.....	13
Tabla 4.....	13
Casos En Tramite Al 26 De Diciembre De 2023	14
Tabla 5.....	14
Casos Pendientes De Gestión Hasta El 26 De Diciembre De 2023	14
Tabla 6.....	14
Casos Bajo Seguimiento Hasta El 26 De Diciembre De 2023	14
Tabla 7.....	14
Consolidado Quejas Periodo 2023.....	15
Gráfico 3	15
Capacitaciones.....	15

Jornadas de sensibilización.....	15
Procedimientos internos.....	16
Remisión casos por riesgo psicosocial.....	17
Tabla 8.....	17
Análisis de Las Quejas Gestionadas.....	18
CONCLUSIONES.....	19
1.El Comité de Convivencia Laboral cumplió:.....	19
2.Desconocimiento del manual de funciones:.....	19
3.Inaplicabilidad de las normas de acoso laboral a contratistas:.....	19
4.Exclusión de contratistas de la competencia del comité de convivencia laboral:.....	19
5.Estilos de liderazgo autocráticos y dictatoriales:.....	19
6.Dificultades en el desarrollo de habilidades de liderazgo.....	19
7.Diferencias en los derechos laborales:.....	19
8.Falta de claridad en los roles:.....	19
9.Diferencias de estilos de trabajo:.....	20
10.Cambios de comportamiento y tensión en el ambiente:.....	20
11.Presencia de quejas, comentarios negativos y rumores compartidos:.....	20
12.Desconocimiento del Reglamento de Seguridad y Salud.....	20
SOLICITUDES.....	20
RECOMENDACIONES.....	24
Recomendación 1. Mejorar Motivación y Liderazgo Secretaría de Movilidad.....	24
Recomendación 2. Prevención Maltrato y Aplicación Convenio 190 de la OIT.....	24
Recomendación 3. Sensibilización y Prevención de Violencia y Discriminación.....	25
Recomendación 4. Mejoramiento Clima y Cultura Organizacional.....	26
Recomendación 5. Competencia del Comité.....	26

Informe Final Comité de Convivencia Laboral

El Comité de Convivencia Laboral, una instancia crucial de la Administración Distrital, tiene como responsabilidad principal prevenir, atender y resolver situaciones que puedan afectar la convivencia y el clima laboral. Esto se logra mediante el diálogo, la conciliación y la recomendación de acciones preventivas y correctivas.

Este informe detalla la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, proporcionando información sobre el estado y número de casos que se han recibido, tramitado y resuelto. Además, se incluyen las acciones que se han llevado a cabo y las recomendaciones que se han emitido para mejorar la convivencia laboral.

Este documento, que ahora tienen en sus manos, es un registro detallado de las actividades llevadas a cabo por el Comité de Convivencia Laboral durante el transcurso del año 2023. No sólo se detallan las acciones realizadas, sino también los resultados tangibles que se han logrado a partir de estas. Sin embargo, el alcance de este documento va más allá de ser un simple informe de actividades. Al concluir, el comité ha incluido una serie de conclusiones valiosas, solicitudes pertinentes y recomendaciones estratégicas. Estos elementos se presentan en el marco de oportunidades de mejora, con el objetivo de optimizar aún más el ambiente laboral. Este enfoque refleja el compromiso inquebrantable del comité con la mejora continua y su dedicación para fomentar un ambiente de trabajo saludable y productivo

Finalmente, esperamos que este informe sea de gran utilidad para la alta dirección, los servidores públicos y demás grupos de interés de la Alcaldía. Nuestro objetivo es que este documento contribuya a fortalecer el compromiso con la convivencia laboral y promueva un ambiente de trabajo saludable y respetuoso.

Objetivo

Objetivo General

Evaluar la gestión del Comité de Convivencia Laboral en el año 2023 y proponer acciones de mejora, basándose en la evidencia recogida y en el análisis realizado.

Objetivos Específicos

1. Proponer medidas preventivas y correctivas para resolver las situaciones que afecten la convivencia laboral.
2. Buscar el restablecimiento de las buenas relaciones laborales, y la prevención de futuras agresiones entre los servidores públicos.
3. Exhortar a la materialización de actividades de sensibilización que contribuyan a mejorar la convivencia laboral.

Conformación Del Comité de Convivencia Laboral

Convocatoria Para La Elección Realizada Por Los Servidores Públicos.

De acuerdo con lo establecido en la Resolución 652 de 2012, emitida por el Ministerio del Trabajo, en relación a la conformación y vigencia de los Comités de Convivencia Laboral en entidades públicas y privadas, y en conformidad con el Decreto 4112.010.20.0494 del 30 de junio de 2017, que delega a la Dirección del Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional la facultad para convocar a las elecciones del Comité de Convivencia Laboral, se expidió la Resolución No. 4137.010.21.0432 el 3 de marzo de 2023 para convocar a elecciones para el periodo 2023-2025. Por tanto, siguiendo el cronograma establecido en dicha resolución, se convocó a los servidores públicos de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali a elegir a sus representantes ante el Comité de Convivencia Laboral. En consecuencia, el 13 de abril de 2023 se realizó la elección de los representantes de los trabajadores, para el periodo 2023-2025.

Elección De Integrantes Realizada Por Los Trabajadores

El 13 de abril de 2023, según Acta No. 4137.040.1.69.1, los trabajadores de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali eligieron a sus representantes para el Comité de Convivencia Laboral. Los servidores públicos electos como representantes principales fueron Andrés Erazo, con 296 votos, y Mireya del Carmen Zambrano Pipicano, con 187 votos. Además, los servidores públicos electos como representantes suplentes fueron María Cristina Jaramillo Ramos, con 181 votos, y Jimmy Lenis Caracas, con 152 votos.

Designación De Integrantes Realizada Por El Empleador.

Mediante el Decreto No. 4112.010.20.0201 del 04 de mayo de 2023, "Por el cual se designan los representantes del empleador ante el Comité de Convivencia Laboral de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali para el periodo 2023-2025", fueron designadas las servidoras públicas Lucía Maracelly Pineda Rueda, quien desempeña el cargo de Asesora de Despacho, y Claudia Patricia Marroquín Cano, quien se desempeña como Directora del Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional, para que actúen en representación del empleador señor alcalde Jorge Iván Ospina Gómez.

Instalación Y Conformación Comité De Convivencia Laboral

El 21 de abril de 2023, según Acta No. 4137.040.1.69.2, se instaló y conformó el Comité de Convivencia Laboral de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali. Los servidores públicos electos como representantes principales por los trabajadores en el Comité de Convivencia Laboral fueron Andrés Erazo, con 296 votos, y Mireya del Carmen Zambrano Pipicano, con 187 votos. Además, los servidores públicos electos como representantes suplentes fueron María Cristina Jaramillo Ramos, con 181 votos, y Jimmy Lenis Caracas, con 152 votos. Posteriormente, el 04 de mayo de 2023, mediante el Decreto No. 4112.010.20.0201, la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali designó a las servidoras públicas Lucía Maracelly Pineda Rueda y Claudia Patricia Marroquín Cano como delegadas para actuar en representación del empleador.

NOMBRES	CARGOS
CLAUDIA PATRICIA CHARRIA RIVERA	Secretario Técnica - Representante empleador
ANDRÉS ERAZO	Presidente - Representan de los empleados
MIREYA DEL CARMEN ZAMBRANO PIPICANO	Vicepresidente - Representante de los empleados
MARÍA CRISTINA JARAMILLO RAMOS	Suplente - Representante de los empleados
JIMMY LENIS CARACAS	Suplente - Representante de los empleados

NOMBRES	CARGOS
LUCÍA MARACELLY PINEDA RUEDA	Representante Empleador
CLAUDIA PATRICIA MARROQUÍN CANO	Representante Empleador

Actuaciones Del Comité De Convivencia Laboral

Con el propósito de continuar con la gestión y el trámite de las quejas presentadas por los servidores públicos por presunto acoso laboral, se realizó la primera reunión extraordinaria el día 10 de mayo de 2023 con los nuevos integrantes del Comité.

En la sesión extraordinaria, el Comité de Convivencia Laboral presentó, mediante el Acta No.4137.040.1.69.3, la relación de quejas pendientes por tramitar del año 2022. Además, se incluyeron las quejas recibidas hasta la fecha por gestionar del año 2023.

En esta sesión, contamos con la presencia del Dr. Javier Baruc Builes, líder del proceso Gestión de Seguridad Social Integral, como invitado especial. Los integrantes del Comité valoraron su participación, con el objetivo de analizar las conductas que podrían requerir intervención en casos de presunto acoso laboral, donde se ha observado que los implicados son reincidentes en las quejas presentadas por los servidores públicos. Por tanto, basándonos en lo observado en la gestión de casos, por decisión unánime de los integrantes, se acordó solicitar al Dr. Javier Builes que realice una valoración psicosocial de aquellos servidores públicos que sean reincidentes en su actuar como implicados.

Para las próximas sesiones, se propuso convocar los martes, hecho que fue aprobado por unanimidad. Igualmente, se acordó, como estrategia metodológica, citar cinco casos por sesión.

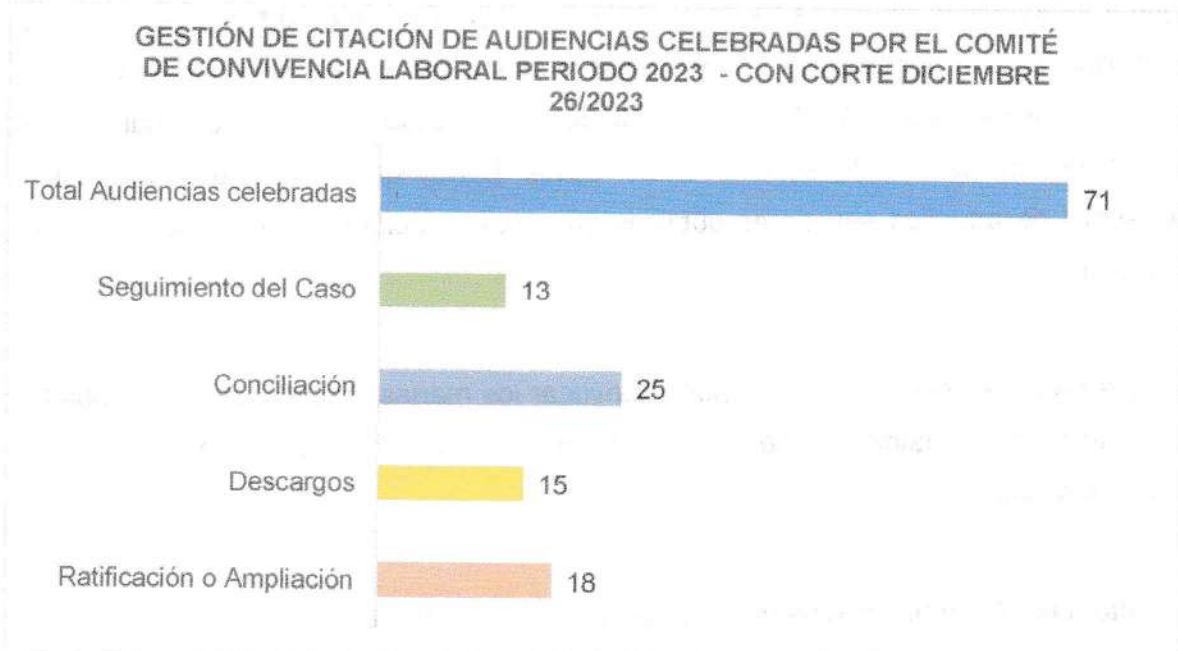
Audiencias Comité Convivencia Laboral, Mayo-Diciembre 2023.

Tabla 1.

Mes- 2023	Día	Tipo de Citación de Audiencia		
Mayo	23	1 ratificación	- 3 seguimiento	- 1 descargos
Mayo	30	2 conciliaciones	- 4 seguimiento	- 1 descargo
Junio	20	1 conciliación	- 4 ratificación	- 1 seguimiento
Junio	27	3 conciliaciones	- 1 seguimiento	- 1 ratificación
Julio	11	1 conciliación	- 2 ratificación	- 2 descargos
Julio	25	1 ratificación	- 4 Conciliaciones	
Agosto	15	1 ratificación	- 1 descargos	- 2 conciliaciones
Agosto	29	1 ratificación	- 1 descargos	- 2 conciliación
Septiembre	12	1 ratificación 1 seguimiento	- 1 descargo	- 2 Conciliaciones
Septiembre	26	1 seguimiento	- 3 conciliaciones	
Octubre	10	2 ratificaciones	- 2 descargos	
Octubre	24	2 descargos	- 2 seguimientos	
Noviembre	21	1 ratificación	- 4 descargos	
Diciembre	12	1 ratificación	- 4 conciliaciones	
Diciembre	19	1 conciliación		
Diciembre	26	1 ratificación	- 1 Conciliación	

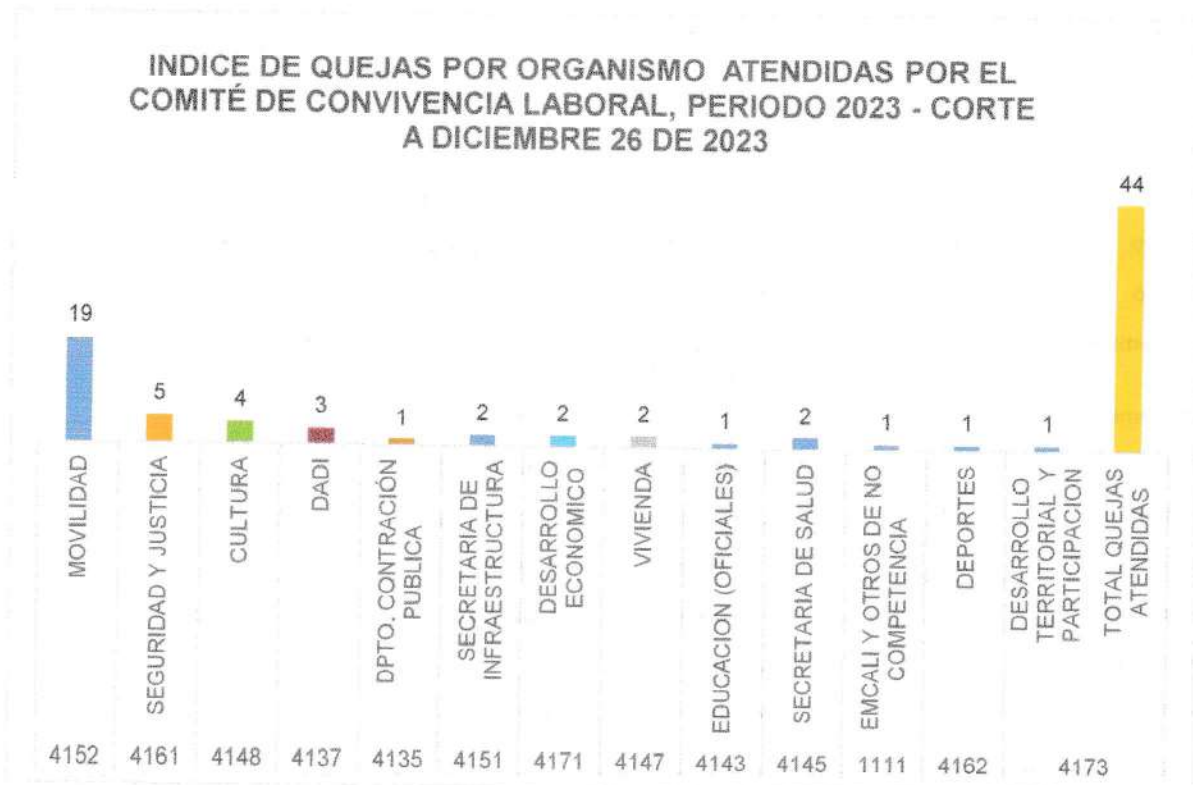
Gestión De Audiencias Periodo 2023

Gráfico 1



Índice de Quejas Atendidas Periodo 2023

Gráfico 2



Descripción Casos Conciliados Mayo-Diciembre 2023.

Tabla 2.

CASOS CONCILIADOS PERIODO 2023 CON CORTE AL 26 DE DICIEMBRE/2023			
ITEM	CODIGO CASO	ESTADO	ORGANISMO
1	4152-2018-1	Conciliación realizada el 20 de junio de 2023	Movilidad
2	4152-2021-1	Conciliación realizada el 11/julio/2023	Movilidad
3	4152-2022-1	Se concilia en audiencia celebrada el 30/mayo/2023, se remite a intervención psicosocial al implicado.	Movilidad
4	4152-2022-5	Se concilia en audiencia celebrada el 25/julio/2023	Movilidad
5	4152-2022-6	Conciliación 27 de junio del 2023, se firma el acta por ambas partes.	Movilidad
6	4152-2022-7	Conciliación realizada el 12/septiembre/2023, se remite a intervención psicosocial al quejoso	Movilidad
7	4148-2022-2	Conciliación realizada el 15/agosto/2023	Secretaria de Cultura
8	4145-2022-1	Conciliación realizada el 26/septiembre/2023	Secretaria de Salud
9	4152-2022-9	Conciliación realizada el 12/12/2023	Movilidad
10	4152-2023-3	Conciliación realizada el 12/12/2023	Movilidad

Descripción Casos Cerrados Mayo-Diciembre 2023.

Tabla 3.

CASOS ARCHIVADOS PERIODO 2023 CORTE A DICIEMBRE 26 /2023

ITEM	CODIGO CASO	ESTADO	ORGANISMO
1	4148-2022-1	Caso archivado el 12/septiembre/2023, quejosa desiste porque se encuentra reubicada en el DADI.	Secretaria de Cultura
2	4152-2022-2	Por ser un caso no reiterativo el comité emite respuesta de decisión de archivar el proceso	Movilidad
3	4137-2022-1	De acuerdo a audiencia de seguimiento realizada con el quejoso, se le notifica el 2/11/2023 decisión de cierre de Caso	DADI
4	4135-2023-1	Se brindo respuesta al Sr. Edén Estupiñán Bajo radicado No.202341370400039901 de fecha 02-06-2023, quejoso fue contratista y no se encuentra a la fecha con vinculación, se procede archivar el caso	Dpto. de Contratación Pública
5	4152-2023-4	Caso cerrado por desistimiento de quejoso 25/07/2023	Movilidad
6	4152-2023-5	Se brindo respuesta al peticionario bajo radicado No.202341370400045064 de fecha 01-08-2023. se indica que el trámite de su solicitud es tema administrativo y le corresponde darle trámite ante el DADI.	Movilidad
7	4151-2023-1	Se emitió respuesta a la Personería Bajo radicado No. 202341370400049821 de fecha 18/07/2023, se indica la ruta el quejoso no se encuentra vinculado a la administración central.	Secretaria de Infraestructura
8	4143-2023-1	Respuesta notificada de manera personal No. 202341370400065874 del 09/oct/2023, al peticionario el comité le informa que el caso no cumple las condiciones para ser conocido por parte del comité de convivencia laboral.	Secretaria de Educación
9	4152-2023-6	Se le emite respuesta al peticionario radicado No. 20234130400076391 del 23/oct/2023. Se le informa que su queja no se ajusta a las definiciones legales de acoso laboral Se procede archivar proceso.	Movilidad
10	4145-2023-1	Se indica la ruta ya que su petición no se ajusta a las definiciones legales de acoso laboral. Se procede archivar el caso con la respuesta al peticionario radicado 202341370400069654 del 23/10/2023	Secretaria de Salud

11	4171-2023-1	Se emite respuesta a procuraduría mediante radicado 202341370400073781 del 9/oct/2023, de acuerdo a la norma no se puede realizar el proceso por parte del comité por ser una queja anónima.	Secretaría de Desarrollo económico
12	4151-2023-1	Se emite respuesta a procuraduría y a la quejosa de la ruta a la cual tiene derecho activar como contratista	Secretaría de Infraestructura
13	1111-2023-1	Por ser un caso de Emcali se emite respuesta de traslado por competencia y se procede archivar.	Emcali
14	4173-2023-1	En audiencia de seguimiento celebrada el 24/octubre de 2023, quejosa manifiesta que no amerita continuar el proceso ya que se encuentra reubicada por encargo en Hacienda	Secretaría de Desarrollo Territorial y Participación
15	4161-2022-2	se notifica a la quejosa el cierre y archivo del expediente	Secretaría de Seguridad y Justicia

Casos Remitidos A La Procuraduría Mayo-Diciembre 2023.

Tabla 4.

CASOS REMITIDOS PROCURADURIA PERIODO 2023 CORTE DICIEMBRE 12 /2023			
ITEM	CODIGO CASO	ESTADO	ORGANISMO
1	4161-2021-1	Proceso Remitido a procuraduría	Secretaría de Seguridad y Justicia
2	4161-2022-1	Proceso Remitido a procuraduría	Secretaría de Seguridad y Justicia
3	4161-2022-3	Proceso Remitido a procuraduría	Secretaría de Seguridad y Justicia
4	4152-2022-4	Proceso Remitido a procuraduría	Movilidad
5	4152-2022-8	Proceso Remitido a procuraduría	Movilidad
6	4161-2022-4	Proceso Remitido a procuraduría	Secretaría de Seguridad y Justicia

Casos En Tramite Al 26 De Diciembre De 2023

Tabla 5.

CASOS EN TRAMITE PERIODO 2023 CORTE AL 26/DICIEMBRE/2023			
ITEM	CODIGO CASO	ESTADO	ORGANISMO
1	4152-2022-3	Queja en tramite	Movilidad
2	4152-2023-1	Queja en tramite	Movilidad
3	4148-2023-2	Queja en tramite	Secretaria de Cultura
4	4147-2023-2	Queja en tramite	Secretaria de Vivienda
5	4137-2023-2	Queja en tramite	DADII

Casos Pendientes De Gestión Hasta El 26 De Diciembre De 2023

Tabla 6.

CASO POR GESTIONAR PERIODO 2023 CON CORTE AL 26/DICIEMBRE /2023			
ITEM	CODIGO CASO	ESTADO	ORGANISMO
1	4152-2023-7	Por Gestionar	Movilidad
2	4152-2023-8	Por Gestionar	Movilidad
3	4162-2023-1	Por Gestionar	Secretaria de Deporte y Recreación

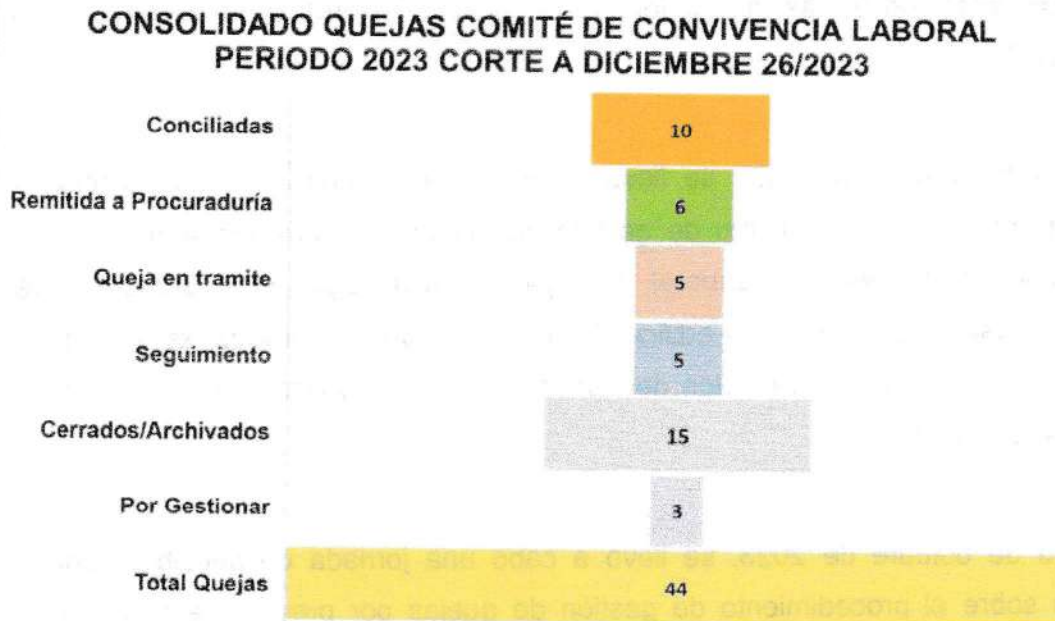
Casos Bajo Seguimiento Hasta El 26 De Diciembre De 2023

Tabla 7.

CASOS EN SEGIMIENTO PERIODO 2023-CORTE AL 26 DE DICIEMBRE/2023			
ITEM	CODIGO CASO	ESTADO	ORGANISMO
1	4137-2023-1	Caso en seguimiento	DADI
2	4152-2021-2	Intervención Psicosocial	Movilidad
3	4147-2023-1	Caso en seguimiento	Vivienda
4	4171-2022-1	Con comunicación de junio 22 de 2023, se procede a dejar caso en seguimiento	Desarrollo Económico
5	4148-2023-1	Queja en seguimiento	Secretaria de Cultura

Consolidado Quejas Periodo 2023

Gráfico 3



Capacitaciones

- Con fecha 26 de junio de 2023, los miembros del Comité de Convivencia Laboral, elegidos para el periodo 2023-2025, recibieron capacitación en temas relacionados con el funcionamiento del comité. Esta formación fue impartida por el proceso de seguridad social integral, conforme a lo estipulado en la Ley 1010 de 2006, la Resolución 652 de 2012 y el Decreto Municipal 768 de 2018. (Acta No.4137.040.1.69.8 del 26 de junio de 2023).
- Con fecha 11 de septiembre de 2023, Los miembros del Comité de Convivencia Laboral recibieron capacitación y sociabilización de la investigación sobre los factores asociados al feminicidio en el Distrito de Santiago de Cali, con el enfoque desde el punto de vista del victimario. (Acta No. 4137.040.1.69.27).

Jornadas de sensibilización

El Comité de Convivencia Laboral organizó una serie de jornadas de sensibilización de acuerdo con la siguiente programación:

1. Los días 14 y 15 de junio de 2023, se llevaron a cabo cuatro (4) jornadas de divulgación sobre el procedimiento de gestión de quejas por presunto acoso laboral. Estas jornadas estuvieron dirigidas al personal de la Secretaría de Educación y contaron con la participación de aproximadamente 100 servidores públicos. Las sesiones se realizaron en las instalaciones del consultorio jurídico de la Universidad Santiago de Cali.
2. El 24 de agosto de 2023, se llevó a cabo una jornada de sensibilización y divulgación sobre el procedimiento de gestión de quejas por presunto acoso laboral ante el Comité de Convivencia Laboral. Esta jornada tuvo lugar en la Secretaría de Seguridad y Justicia (pisos 4 y 5, y edificio Guzmán). Durante la jornada, se suministró material didáctico sobre la prevención del acoso laboral y se resolvieron dudas. (Acta No. 4137.040.1.69.21).
3. El 18 de octubre de 2023, se llevó a cabo una jornada de sensibilización y divulgación sobre el procedimiento de gestión de quejas por presunto acoso laboral ante el Comité de Convivencia Laboral. Esta jornada estuvo dirigida a los servidores públicos de la Secretaría de Movilidad. (Acta No. 4137.040.1.69.46).
4. El 15 de noviembre de 2023, se llevó a cabo una jornada de sensibilización y divulgación sobre el procedimiento de gestión de quejas por presunto acoso laboral ante el Comité de Convivencia Laboral. Esta jornada estuvo dirigida a los servidores públicos de la Secretaría de Salud Distrital. (Acta No. 4137.040.1.69.54).
5. Los días 27, 28 y 29 de noviembre de 2023, se llevó a cabo una jornada de sensibilización y divulgación sobre el procedimiento de gestión de quejas por presunto acoso laboral ante el Comité de Convivencia Laboral. Esta jornada estuvo dirigida a los trabajadores oficiales de la Secretaría de Educación y Salud Pública Distrital. (Acta No. 4137.040.1.69.61).

Procedimientos internos

- Con fecha 1 de agosto de 2023 se realizó la revisión, proyección y actualización procedimiento gestión de quejas por presunto acoso laboral conforme Ley 1010/2006, Resolución 2646/2008 y Decreto Municipal 4112.010.20.0768/2018. (Acta No. 4137.040.1.69.12).

- Con fecha 8 de agosto de 2023 se continuó con la revisión proyecto gestión de quejas ante el Comité de Convivencia conforme Ley 1010/2006, Resolución 2646/2008 y Decreto Municipal 4112.010.20.0768/2018. (Acta No. 4137.040.1.69.13).
- Con fecha 23 de agosto de 2023 se realizó el procedimiento de modelación de las medidas preventiva y correctivas del acoso laboral según Resolución 2646/2008. (Acta No. 4137.040.1.69.20).
- Con fecha 13 de septiembre de 2023 se continuo con el procedimiento de modelación de medidas preventivas y correctivas del acoso laboral según Resolución 2646 de 2008. (Acta No. 4137.040.1.69.34).
- Con fecha 14 de noviembre de 2023 se revisó el borrador actualización del Reglamento Interno del Comité de Convivencia Laboral y el proyecto del manual de convivencia (Acta No.4137.040.1.69.53).
- Con fecha 19 de diciembre de 2023, se continuo con la revisión del borrador actualización del Reglamento Interno del Comité de Convivencia Laboral y el proyecto del manual de convivencia (Acta No.4137.040.1.69.70).

Remisión casos por riesgo psicosocial

El Comité de Convivencia Laboral, remitió los siguientes casos al proceso de seguridad social integral con el objeto de valoración por riesgo psicosocial por parte del equipo de profesionales del área.

Tabla 8.

Organismo	Radicado	Fecha
Movilidad	20234137040003 [REDACTED]	02/06/2023
Movilidad	20234137040003 [REDACTED]	02/06/2023
Seguridad y Justicia	20234137040006 [REDACTED]	25/10/2023
Movilidad	20234137040006 [REDACTED]	25/10/2023
Vivienda Social y Hábitat	20234137040008 [REDACTED]	11/12/2023

Análisis de Las Quejas Gestionadas

De acuerdo con las estadísticas de las quejas gestionadas por el comité, el organismo que recibió el mayor número de quejas fue la Secretaría de Movilidad, con 19 casos. Le siguieron la Secretaría de Seguridad y Justicia, con 5 casos, y Cultura, con 4 casos. Los organismos que presentaron una menor frecuencia de quejas fueron el Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional, la Secretaría de Infraestructura, la Secretaría de Desarrollo Económico, la Secretaría de Vivienda, la Secretaría de Salud, el Departamento de Contratación Pública, la Secretaría de Educación, la Secretaría del Deporte, la Secretaría de Desarrollo Territorial y Participación Ciudadana, con solo 1 caso cada uno. Además, se recibió 1 queja de Emcali, que no está dentro de nuestra competencia.

El total de quejas presentadas ante el comité fue de cuarenta y cuatro (44), las cuales se atendieron de la siguiente manera: 10 casos se resolvieron mediante conciliación, 6 casos se remitieron a la procuraduría, 5 casos están en trámite, 5 casos están en seguimiento, 15 casos se archivaron y 3 casos están por gestionar.

Estas cifras demuestran que el comité ha realizado una gestión relevante y eficaz para prevenir y resolver los conflictos laborales que puedan afectar la armonía y el bienestar de los servidores públicos. Además, se está generando un reconocimiento del comité por parte de los funcionarios. Adicionalmente, se evidenció que hay organismos que requieren mayor atención y acompañamiento para mejorar su clima laboral y evitar situaciones de acoso o manifestaciones de violencia.

En las audiencias adelantadas con los servidores públicos de la Secretaría de Movilidad, se identificaron los siguientes factores de análisis que permiten proponer las acciones correctivas y preventivas que incidan en mejorar el clima laboral de este organismo. Se considera que es un organismo prioritario para la intervención, debido a que este presentó el mayor índice de quejas.

Uno de los aspectos que más preocupa a los servidores públicos de la Secretaría de Movilidad es el presunto maltrato y el irrespeto que perciben por parte de sus superiores o compañeros.

CONCLUSIONES

Tras realizar el análisis de los resultados obtenidos, en las diferentes actividades gestionadas, se concluye lo siguiente:

1.El Comité de Convivencia Laboral cumplió: con su función de prevenir, gestionar, y resolver situaciones que afectaron la convivencia laboral, de acuerdo con las normas vigentes.

2.Desconocimiento del manual de funciones: El análisis indica que algunos servidores públicos pueden estar desconociendo sus funciones, lo que puede llevar a generar conflictos laborales debido a la omisión o extralimitación en el ejercicio de funciones.

3.Inaplicabilidad de las normas de acoso laboral a contratistas: Las normas sobre acoso laboral, destinadas a una relación de dependencia o subordinación de carácter laboral, no son aplicables a los contratistas. No obstante, se evidencia que un cierto porcentaje de contratistas se ven inmersos en conflictos de convivencia laboral.

4.Exclusión de contratistas de la competencia del comité de convivencia laboral: La exclusión de los contratistas del alcance del comité de convivencia laboral puede dificultar la resolución de conflictos.

5.Estilos de liderazgo autocráticos y dictatoriales: Se evidencio que la falta de capacitación, reinducción, y experiencia de algunos líderes en el manejo de personal puede llevar a la adopción de estilos de liderazgo que afectan negativamente la motivación, el compromiso y la autoestima de los servidores públicos.

6.Dificultades en el desarrollo de habilidades de liderazgo, comunicación asertiva y gestión de personas: El análisis indica que estas carencias pueden contribuir al deterioro de la relación con los colaboradores.

7.Diferencias en los derechos laborales: Los contratistas no tienen los mismos derechos laborales que los empleados de planta, lo que puede generar en algunos casos resentimiento, celos y conflictos.

8.Falta de claridad en los roles: Se puede generar confusión o desacuerdo sobre las responsabilidades de los contratistas y los empleados de planta, debido a que algunas dependencias les han dado el liderazgo o coordinación del personal de planta.

9.Diferencias de estilos de trabajo: Los contratistas y los empleados de planta pueden tener diferentes estilos de trabajo, lo que puede llevar a malentendidos y conflictos.

10.Cambios de comportamiento y tensión en el ambiente: Estos pueden ser una señal de incomodidad y pueden llevar a conflictos. Usualmente se presentan por la falta de comunicación.

11.Presencia de quejas, comentarios negativos y rumores compartidos: Estos se convierten en indicadores de un ambiente laboral conflictivo.

12.Desconocimiento del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo <https://sig.cali.gov.co/app.php/staff/document/viewPublic?index=1218>: Específicamente, se observa un desconocimiento del artículo 12, que detalla las responsabilidades de los funcionarios públicos, trabajadores oficiales, contratistas y proveedores. En particular, el numeral 8°, que exige el cumplimiento de las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa. Parece existir un desconocimiento generalizado de las normas del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

SOLICITUDES

Se solicita apoyar y respaldar el trabajo del Comité de Convivencia Laboral, asignando los recursos necesarios para su funcionamiento: Recursos financieros: Se refiere al recurso económico que se asigna para el desarrollo de todas las acciones o compras que contribuyan a cumplir con los objetivos del comité de convivencia. Recursos humanos: Se refiere a las personas que tienen responsabilidades o funciones relacionadas con el comité. Recursos técnicos y tecnológicos: Se refiere a las herramientas electrónicas o de otra índole que facilitan el desarrollo de las actividades del comité. Recursos físicos: Se refiere al espacio donde se pueden realizar las actividades del comité, como, por ejemplo: salas de reuniones, auditorios, áreas de trabajo, etc.

El Comité de Convivencia Laboral requiere recursos humanos por las siguientes razones:

Elaboración de documentos: La creación de documentos como actas, informes y respuestas a correos requiere habilidades de redacción y comprensión detallada de los asuntos del comité. **Manejo de archivos:** La gestión eficiente y segura de los archivos del comité es crucial para mantener la confidencialidad y la accesibilidad de la información. **Elaboración de actas e informes:** Estos documentos son esenciales para registrar las actividades del comité y comunicar sus hallazgos y decisiones. **Contestación de correos:** La comunicación oportuna y efectiva con las partes interesadas es fundamental para el funcionamiento del comité. **Emisión de respuestas:** Las respuestas a las consultas y quejas deben ser emitidas de manera oportuna y precisa. **Citación de audiencias:** La programación y organización de las audiencias requiere una gestión cuidadosa para asegurar que todas las partes relevantes puedan asistir. **Acompañamiento del proceso:** El seguimiento y la supervisión de los casos demandan dedicación y una comprensión profunda de los problemas de convivencia laboral. Por ende, es esencial contar con personal idóneo, dedicado y capaz de asumir estas responsabilidades para el funcionamiento efectivo del Comité de Convivencia Laboral. Dichos recursos humanos deben poseer las habilidades y la formación requeridas para desempeñar estas tareas de manera eficiente y confidencial, tal como lo hace actualmente la contratista Nydia Yolanda Trillera Gaitán, abogada asignada al comité.

El Comité de Convivencia maneja información sensible y confidencial, por lo que es esencial contar con recursos técnicos y tecnológicos propios, por las siguientes razones:

Confidencialidad y privacidad: El uso de recursos dedicados, como computadora, impresora y escáner de documentos, ayuda a garantizar que la información confidencial no se exponga inadvertidamente a través de registros de uso compartido o trazabilidad en dispositivos comunes. **Seguridad de la información:** Un computador portátil y software dedicados permiten implementar medidas de seguridad adicionales, como el cifrado de datos y el acceso protegido por contraseña, para proteger la información confidencial. **Eficiencia:** Tener recursos dedicados puede mejorar la eficiencia del comité al permitir un acceso rápido y sin restricciones a las herramientas necesarias para realizar su trabajo. **Control de la información:** Un archivador de seguridad permite un almacenamiento seguro de documentos físicos y garantiza que solo los miembros autorizados del comité tengan acceso a ellos. **Presentación de**

información: Herramientas como un Video Bean permiten al comité presentar información de manera efectiva durante las reuniones y las sesiones de capacitación. Por estas razones, es justificable que el Comité de Convivencia Laboral requiera recursos técnicos y tecnológicos propios. Estos recursos son fundamentales para mantener la integridad del proceso y garantizar que se respeten los derechos de todas las partes involucradas.

El Comité de Convivencia maneja información sensible y confidencial relacionada con conflictos y acoso laboral. Por tanto, es esencial que posea un espacio privado, por las siguientes razones:

Confidencialidad: Los casos manejados por el comité a menudo involucran información personal y delicada. Un espacio privado ayuda a garantizar que esta información se mantenga confidencial y no sea accesible para personas no autorizadas.

Privacidad: Las personas que presentan quejas o están involucradas en conflictos laborales tienen derecho a la privacidad. Un espacio privado permite al comité manejar estos casos de manera discreta. **Seguridad:** Un espacio privado puede proporcionar un ambiente seguro para las discusiones y deliberaciones del comité. Esto puede ser especialmente importante cuando se manejan casos sensibles o controversiales.

Concentración: Un espacio privado puede ayudar a los miembros del comité a concentrarse en su trabajo sin interrupciones o distracciones. Por estas razones, es justificable que el Comité requiera una oficina o un espacio privados. Es fundamental para mantener la integridad del proceso y para garantizar que se respeten los derechos de todos los involucrados.

El Comité de Convivencia necesita un banner o aplicación en la página principal de la alcaldía que permita a los colaboradores presentar quejas por presunto acoso laboral de forma expedita por las siguientes razones:

Accesibilidad: Un banner o aplicación en la página principal facilita el acceso a los colaboradores para presentar sus quejas. Esto puede fomentar la participación y asegurar que las preocupaciones se aborden de manera oportuna. **Confidencialidad:**

El envío directo de las quejas al correo electrónico del comité de convivencia ayuda a mantener la confidencialidad. Esto es crucial para proteger la privacidad de los colaboradores y fomentar un ambiente de confianza. **Seguridad de la información:** La creación de un algoritmo que impida que otros usuarios accedan a la información contenida en la queja es esencial para proteger la privacidad y la confidencialidad. Esto

es especialmente importante en sistemas de gestión documental como Orfeo, donde múltiples usuarios pueden tener acceso a los documentos.

El Comité de Convivencia requiere su propio Orfeo por las siguientes razones:

Confidencialidad: Al tener su propio Orfeo, el comité puede garantizar que las quejas se manejen de manera confidencial desde el principio. Esto es crucial para proteger la privacidad de los colaboradores y fomentar un ambiente de confianza. **Eficiencia:** Al recibir las quejas directamente, el comité puede comenzar a tratarlas de inmediato, en lugar de esperar a que sean remitidas desde otro Orfeo. Esto puede mejorar la eficiencia del comité y acelerar la resolución de las quejas. **Control de la información:** Con su propio Orfeo, el comité tiene un control completo sobre cómo se manejan y almacenan las quejas. Esto puede ayudar a garantizar que se sigan las mejores prácticas en cuanto a la gestión de la información. Por lo tanto, es justificable que el Comité de Convivencia Laboral requiera su propio Orfeo. Esta herramienta es fundamental para mantener la integridad del proceso y garantizar que se respeten los derechos de todas las partes involucradas.

El Comité de Convivencia Laboral requiere gestionar capacitaciones por las siguientes razones:

Promover la convivencia laboral: Las capacitaciones ayudan a sensibilizar a todos los servidores públicos sobre la importancia de la convivencia laboral. Los temas como el respeto, la confianza, la colaboración, la tolerancia, los valores y principios éticos, y las normas y procedimientos para garantizar el debido proceso, son fundamentales para fomentar un ambiente de trabajo saludable y productivo. **Promover la dignidad humana y la igualdad:** Un plan de capacitación puede ayudar a promover el reconocimiento de la dignidad humana y la igualdad. Al abordar temas como la no discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, ideología política y procedencia geográfica, se puede fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso. **Desarrollar habilidades de liderazgo:** Las capacitaciones de liderazgo pueden ayudar a los funcionarios líderes a manejar mejor al personal y a generar interés en perseguir fines compartidos. Esto puede contribuir a un ambiente laboral sano y a la eficacia del equipo. Por lo tanto, las capacitaciones son una herramienta esencial para que el Comité de Convivencia Laboral pueda cumplir con sus objetivos y promover un ambiente de trabajo saludable y productivo.

RECOMENDACIONES

Recomendación 1. Mejorar Motivación y Liderazgo Secretaría de Movilidad

Conforme a la Resolución 652 del 30 de abril de 2012, que establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, y se definen funciones para el comité de convivencia laboral. Tenemos que el artículo 6°, Numeral 8° faculta al comité de convivencia laboral para:

Artículo 6°, Numeral 8°. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

En este contexto, hemos identificado un problema relevante durante las diferentes audiencias adelantadas: existe un creciente descontento entre el grupo de agentes de tránsito. Presuntamente, se está otorgando el liderazgo de los grupos de trabajo al personal vinculado bajo la figura de temporalidad y provisionalidad, lo cual contraviene los principios de meritocracia y los derechos de carrera administrativa.

Este hecho está generando un impacto negativo en la motivación del cuerpo de agentes de tránsito, quienes perciben que su esfuerzo y dedicación no están siendo debidamente valorados. Por lo tanto, el Comité en pleno recomienda a la alta gerencia prestar atención inmediata a esta situación aplicando los principios que rigen la administración pública. Resolver este problema contribuirá a mantener un ambiente laboral sano y motivador para todos los miembros de la Secretaría de Movilidad.

Recomendación 2. Prevención Maltrato y Aplicación Convenio 190 de la OIT

Adicionalmente a las recomendaciones previas, durante la jornada de sensibilización llevada a cabo en la Secretaría de Seguridad y Justicia, se identificó que gran parte de la población de colaboradores expresó ser víctima de maltrato laboral. Este maltrato se deriva de las relaciones jerárquicas de poder, donde algunos líderes no tratan adecuadamente al personal. Sin embargo, debido a su condición de contratistas, los afectados se encuentran en una situación de indefensión.

Además, es relevante considerar que el Convenio 190 de la OIT, que aborda la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, está en proceso de ratificación en el Congreso de la República. Dicho convenio establece en su Artículo 2° lo siguiente:

El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, incluyendo a los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan en diversas situaciones contractuales, como pasantes, aprendices, trabajadores despedidos, voluntarios, personas en busca de empleo y postulantes a un empleo. También se extiende a los individuos que ejercen la autoridad, funciones o responsabilidades de un empleador.

Este Convenio se aplica a todos los sectores, tanto público como privado, de la economía, abarcando tanto el ámbito formal como el informal, en zonas urbanas y rurales. Su protección se extiende a todo tipo de relaciones laborales.

Por lo tanto, también se hace la siguiente recomendación: es fundamental revisar el perfil de los servidores públicos o del personal prestador de servicios que tenga personal a cargo, y si es del caso, establecer los controles necesarios. Esta revisión tiene como objetivo evitar que se repitan este tipo de situaciones perjudiciales para el bienestar de los colaboradores.

Recomendación 3. Sensibilización y Prevención de Violencia y Discriminación

Durante la jornada de sensibilización llevada a cabo en la Secretaría de Educación, se identificó que gran parte del personal desconoce los lineamientos establecidos en la Circular 026 del 8 de marzo de 2023. Dicha circular aborda la prevención y atención del acoso laboral y sexual, así como la violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales en el ámbito laboral.

Asimismo, es relevante considerar la Directiva Presidencial 01 de 2023, que incorpora el Protocolo para la Prevención, Atención y Medidas de Protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como la discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual o discapacidad.

Como recomendación, exhortamos a que se establezca una campaña de sensibilización vigorosa sobre las rutas, los protocolos y los comportamientos permitidos y no permitidos dentro de la administración. Además, instamos a la creación de un manual de convivencia, con la participación activa de todos los colaboradores, para fomentar un ambiente laboral respetuoso y libre de violencia. Es relevante destacar que actualmente está en proceso de ratificación en el Congreso de la República el Convenio 190 de la OIT, que introduce el concepto de "mundo del trabajo". Este término amplía su alcance a todo tipo de relaciones laborales, lo que refuerza la importancia de promover un entorno laboral seguro y equitativo

Recomendación 4. Mejoramiento Clima y Cultura Organizacional

Si entendemos la cultura organizacional como la personalidad de una empresa, que se desarrolla a lo largo del tiempo y está compuesta por valores, creencias, normas y tradiciones que guían la forma en que la empresa opera y cómo se comportan las personas, estaríamos hablando de la base sobre la cual se construye cualquier organización. La cultura puede ser un reflejo de la alta dirección y afectar todos los aspectos de la vida dentro del organismo, así como su interacción con el exterior.

En cambio, el clima organizacional se refiere al estado de ánimo actual dentro de la empresa. Es más superficial y está relacionado con cómo se siente el colaborador al trabajar en un momento dado. El clima puede fluctuar más rápidamente y está influenciado por factores como el liderazgo, la estructura, las recompensas y el reconocimiento. Si la cultura es la personalidad, el clima está más relacionado con la atmósfera prevaleciente en el día a día. Por lo tanto, surge la imperiosa necesidad de plantear una serie de intervenciones o jornadas de sensibilización.

Durante las jornadas de sensibilización dirigidas a los trabajadores oficiales, se ha identificado que rara vez son considerados para este tipo de capacitaciones, lo que genera un proceso discriminatorio. Por consiguiente, el Comité de Convivencia Laboral, como medida preventiva, recomienda que sean convocados en todas las jornadas de sensibilización y demás capacitaciones relacionadas con el clima y la cultura organizacional.

Recomendación 5. Competencia del Comité.

Recomendaciones sobre Competencias del Comité de Convivencia Laboral.

Se sugiere que la administración distrital no asuma competencias para responder y tramitar asuntos que corresponden al Comité de Convivencia Laboral. Esta acción podría resultar en una extralimitación en el ejercicio de funciones. Es importante recordar que la competencia para tramitar actos relacionados con presunto acoso laboral es exclusiva del Comité de Convivencia Laboral, según lo establecido en el Artículo 6° de la Resolución 652 de 2012. "Artículo. 6°. Funciones del comité de convivencia laboral".

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.

3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.

5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.

6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el comité de convivencia laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas

del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el comité de convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.

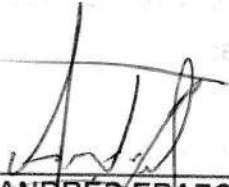
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.


En ese sentido, se sugiere que la alta gerencia emita una circular en la cual se informe a las áreas correspondientes, que, una vez llegue a su despacho una queja por presunto acoso, esta debe ser remitida de forma inmediata al correo del Comité de Convivencia Laboral para su tratamiento, dentro de nuestra competencia.

Atentamente,

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL


CLAUDIA PATRICIA CHARRIA RIVERA
Subdirector de Gestión Estratégica de Talento Humano
Secretario Técnico


ANDRÉS ERAZO
Representante de empleados
Presidente

Proyectó : Integrantes Comité Convivencia Laboral 
Elaboró : Nydia Yolanda Trillera Gaitán-Contratista SGETH 