



# INFORME DE GESTION

## COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL 2021 – 2023

**CORTE A 31 DE JULIO 2023**



# INFORME DE GESTION

CON CORTE A JULIO DE 2023

**COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**

EQUIPO DE TRABAJO 2021 – 2023

# INFORME DE GESTION

## EL ABC DE LA CONVIVENCIA LABORAL



# DE LA CONVIVENCIA LABORAL



# DE LA CONVIVENCIA LABORAL



Desde **COCOLA** estamos convencidos que trabajando juntos cada día para mejorar nuestro clima laboral, obtendremos valiosos beneficios para todos los funcionarios de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias.



### ¿QUÉ SON LOS COCOLA?

Resolución 652 del 2012

**COCOLA** son los Comités de Convivencia Laboral constituidos como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

# INFORME DE GESTION

## EL ABC DE LA CONVIVENCIA LABORAL

### A B C DE LA CONVIVENCIA LABORAL



#### ¿QUE ES ACOSO LABORAL?

Es la conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

#### ¿CUÁLES SON LAS MODALIDADES DE ACOSO LABORAL?

Según la ley 1010 de 2006, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

- Maltrato laboral.
- Persecución laboral.
- Discriminación Laboral.

- Entorpecimiento Laboral.
- Inequidad Laboral.
- Desprotección laboral

#### ¿CUÁLES SON SUS FUNCIONES?



- Realizar actividades preventivas que aporten a la sana convivencia en los lugares de trabajo.
- Recibir y dar trámite a las quejas de presunto acoso laboral.
- Examinar los casos puntuales de manera confidencial.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos ocurridos.
- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo mutuos acuerdos para llegar a una solución.
- Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral.
- Hacer seguimientos a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento.

En caso de no llegar a un acuerdo conciliatorio entre las partes, el comité de convivencia laboral deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación.

#### Contáctanos

**Correo:** [comitedeconvivencia@cartagena.gov.co](mailto:comitedeconvivencia@cartagena.gov.co)

**SIGOB:** CCONVIVENCIAD



# INFORME DE GESTION

## EL ABC DE LA CONVIVENCIA LABORAL

### ¿QUIÉNES PUEDEN PRESENTAR QUEJA ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL (COCOLA)?

Todos los servidores de carrera administrativa, provisionales y/o de libre nombramiento y remoción quienes se consideren víctimas de conductas de acoso en los casos anteriormente mencionados, para mayor detalle revisar ley 1010 de 2006.

Si en el hecho está involucrado personal con vinculación de contrato OPS, en primera instancia debe ser informado al jefe inmediato.

### ¿CUÁL ES LA INFORMACION A RELACIONAR EN LA QUEJA?

Información breve y concisa.

Puedes comunicarte con nosotros en nuestros canales oficiales de atención (correo y SIGOB), utilizando el formato para interponer quejas por presunto acoso laboral, que se encuentra en la página de la Alcaldía. Recuerda que no debes omitir:

Nombre de la víctima de presunto acoso.

Cédula de ciudadanía, código y cargo, dependencia, correo y número de contacto.

Nombre del implicado en el caso, descripción breve del hecho, la trazabilidad, evidencias y/o pruebas.



### RUTA DE ATENCIÓN

Una vez recibida la queja, el COCOLA citará a las partes por separado a una reunión de primer acercamiento. Hechos los análisis respectivos al interior del comité, se acogerá la estrategia más apropiada según el caso, algunas de estas son:

✓ Citación a acuerdos de sana convivencia.

✓ Remisión por competencia.

✓ Acciones preventivas y demás.



# INFORME DE GESTION

## ORGANIGRAMA COCOLA 2021-2023



### COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL – 2021/2023

REPRESENTANTES POR PARTE DEL EMPLEADOR



#### TITULARES

**MONICA GOMEZ RAMIREZ**  
DATT

**ELVIRA VERBEL LUNA**  
S. PARTICIPACION

**MONICA MERCHAN ULLOA**  
S. PARTICIPACION

**GLENIS GALVIS JIMENEZ**  
TALENTO HUMANO

#### SUPLENTES

**POR DEFINIR**  
POR DEFINIR

**CATHERINE GOMEZ ROMERO**  
S. INTERIOR

**MIRTA HERNANDEZ JIMENEZ**  
SPDS

**POR DEFINIR**  
POR DEFINIR

REPRESENTANTES DE LOS FUNCIONARIOS



#### TITULARES

**DENIS GALVAN GUERRA**  
S. PARTICIPACION

**LUIS PEREZ RAMOS**  
CARCEL DISTRITAL

**ELIX GOMESCASERES G.**  
ALC. LOCALIDAD 1

**ARELIS HERNANDEZ C.**  
S. EDUCACION

#### SUPLENTES

**ALEXANDER ROMERO D.**  
TALENTO HUMANO

**ADRIANA RAMIREZ BENITEZ**  
S. INFRAESTRUCTURA

**ANGELA LOBELO GUALDRON**  
DADIS

**DENNY GAMBOA ARBOLEDA**  
S. EDUCACION

**MONICA GOMEZ RAMIREZ – PRESIDENTA COMITÉ**  
**ADRIANA RAMIREZ BENITEZ – SECRETARIA**

# INFORME DE GESTION

## ORGANIGRAMA COCOLA 2021-2023



### COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL - 2023/2025

REPRESENTANTES POR PARTE DEL EMPLEADOR



#### TITULARES

**ADRIANA RAMIREZ BENITEZ**  
S. INFRAESTRUCTURA

**ELIX GOMESCASERES G.**  
ALC. LOCALIDAD 1

#### SUPLENTES

**HENRY CARDOZA GAVIRIA**  
S. INTERIOR Y C. CIUDADANA

**SULEIMA SARMIENTO C.**  
S. INTERIOR Y C. CIUDADANA



REPRESENTANTES DE LOS FUNCIONARIOS

#### TITULARES

**VANESSA AREIZA MARTINEZ**  
S. HACIENDA

**DANIEL JULIO BASILIO**  
DATT

#### SUPLENTES

**ALFONSO HERRERA**  
DATT

**ARLEDIS CANOLES**  
S. EDUCACIÓN

**VANESSA MARGARITA AREIZA – PRESIDENTA COMITÉ**  
**SULEIMA SARMIENTO CASSIANI – SECRETARIA**

# INFORME DE GESTION

## ACTIVIDADES PREVENTIVAS REALIZADAS

ACTIVIDADES PREVENTIVAS REALIZADAS – 2021/2022			
FECHA	DEPENDENCIA	LUGAR	ACTIVIDAD
06/01/2022	Departamento Administrativo de Apoyo logístico	VIRTUAL	Relaciones de trabajo sanas y resolución de Conflictos.
27/04/2022	Todas las dependencias de la Alcaldía	VIRTUAL	Taller: “Sana Convivencia Laboral”
17/05/2022	Secretaria de Participación y Desarrollo Social	COMPLEJO DE RAQUETAS	Taller: “El poder de las relaciones en mi vida”
23/08/2022	Alcaldía localidad 1	COMPLEJO DE RAQUETAS	Taller: “Resolución de conflictos y trabajo en equipo”
	Secretaria de Infraestructura Distrital		
21/09/2022	Secretaria de Educación	ED. SEC. EDUCACION	Taller de amor y Amistad - Comunicacion Asertiva
	Secretaria de Hacienda	CAD MATUNA	
	FONPECAR		
28/09/2022	Oficinas PES	EDIFICIO SUN LEI WAH	Taller - campaña de sensibilización (Respeto)
	Secretaria de Participación y Desarrollo Social		
5/10/2022	DATT	SEDE ESPINAL	Taller - Campaña por el buen trato
	Gerencia Espacio Publico		
	Oficinas Gestión de Riesgo	SEDE OAGR	

# INFORME DE GESTION

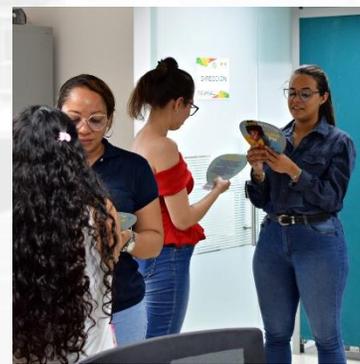
## ACTIVIDADES PREVENTIVAS



Actividades realizadas en la vigencia 2022 - 2023

# INFORME DE GESTION

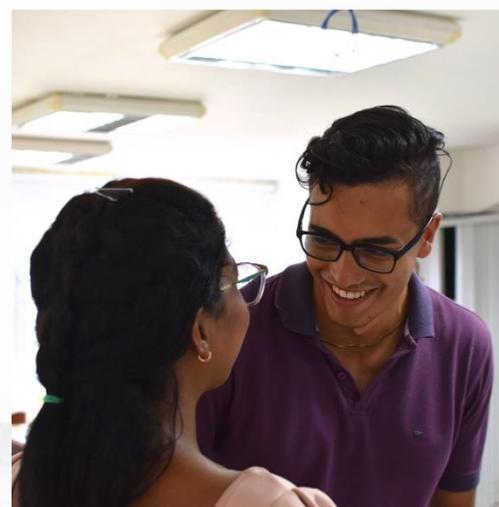
## ACTIVIDADES PREVENTIVAS



Actividades realizadas en la vigencia 2022 - 2023

# INFORME DE GESTION

## ACTIVIDADES PREVENTIVAS



Actividades realizadas en la vigencia 2022 - 2023

# INFORME DE GESTION

## PROXIMAS ACTIVIDADES PREVENTIVAS

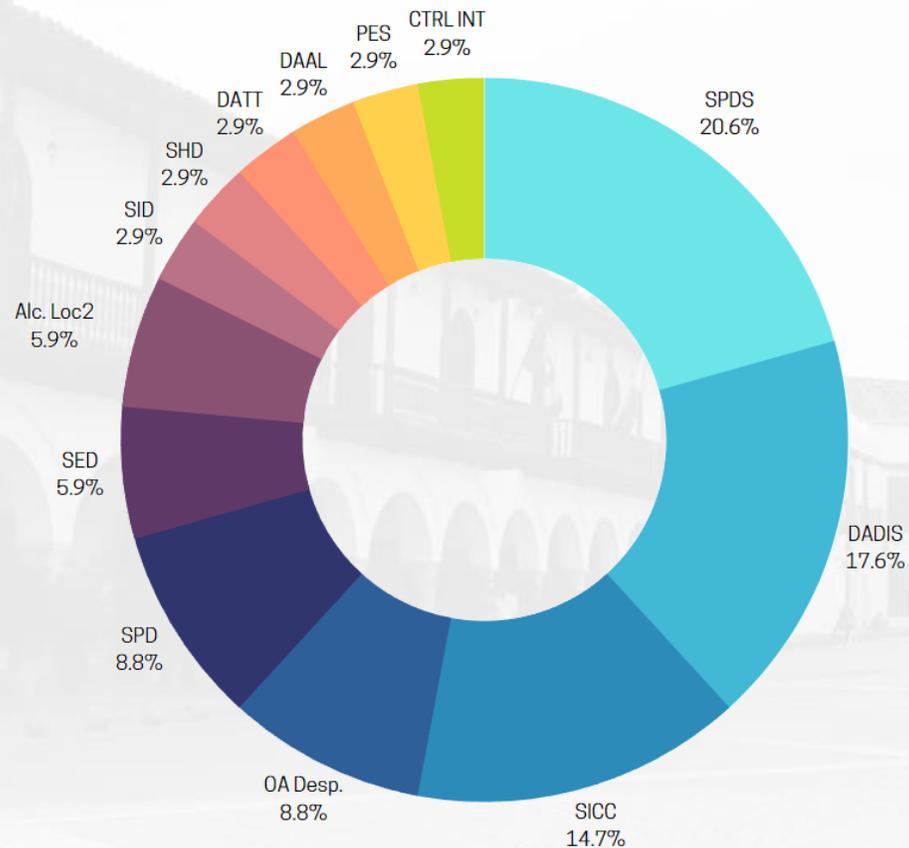


### ACTIVIDADES PREVENTIVAS REALIZADAS – VIGENCIA 2023

FECHA	DEPENDENCIA	LUGAR	ACTIVIDAD
25/01/2023	Oficina Asesora de Control Interno	EDIFICIO T14	Campaña por el buen trato / Socialización ley 1010
01/02/2023	Oficina de Despacho del Alcalde	PLAZA DE LA ADUANA	Campaña por el buen trato / Socialización ley 1010
28/06/2023	Invitación de Secretaria de Participación y Desarrollo Social	EDIFICIO SUN LEI WAH	Campaña por el buen trato

# INFORME DE GESTION

## INDICADORES Y ESTADISTICAS



Casos Intervenidos en la  
vigencia (Corte a julio del 2023)

**34**

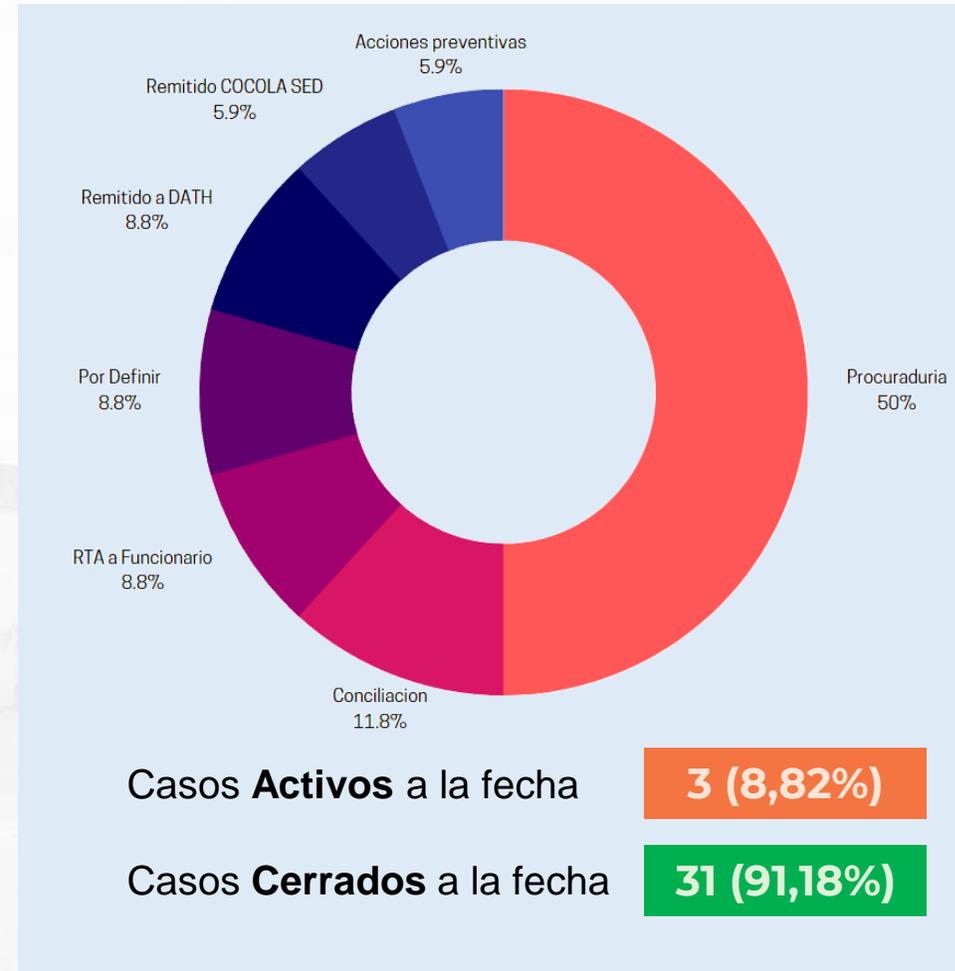
DEPENDENCIA	No de casos	%
Secretaria de participación y Desarrollo social	7	20,59%
DADIS	6	17,65%
Secretaria de interior y de Convivencia Ciudadana	5	14,71%
Oficina de Asesores de Despacho	3	8,82%
Secretaria de Planeación	3	8,82%
Secretaria de Educación	2	5,88%
Alcaldia de Localidad 2	2	5,88%
Departamento admin. de tránsito y transporte - DATT	1	2,94%
Direccion Administrativa de Apoyo Logistico	1	2,94%
Oficina Asesora de Control Interno	1	2,94%
PES Pedro Romero	1	2,94%
Secretaria de Hacienda	1	2,94%
Secretaria de Infraestructura Distrital	1	2,94%
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	

**CASOS PRESENTADOS POR DEPENDENCIA**

# INFORME DE GESTION

## INDICADORES Y ESTADISTICAS

PROCEDIMIENTO	No de casos
Caso Remitido a Procuraduría	17
Proceso de Conciliación entre las partes	4
Respuesta a Funcionario	3
Remitido a DATH	3
Remitido a COCOLA Sec. Educación	2
Acciones preventivas en la dependencia	2
Casos Activos / Procedimiento Por Definir	3
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>



ACCIONES APLICADAS A CADA CASO

# INFORME DE GESTION

## ACTIVIDADES PENDIENTES

ACTIVIDADES PROPUESTAS 2023		
DEPENDENCIA	LUGAR	ACTIVIDAD
DADIS	SEDE PARQUE CENTENARIO	Taller - Campaña por el buen trato
Departamento Administrativo de Apoyo Logístico		
Inspección de Policía No 1		
Oficina de Control Disciplinario	EDIFICIO T14	Taller - Resolución de conflictos
Secretaria del Interior – Oficina de Transparencia		
Secretaria de Planeación		
Todas las dependencias de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias DT y C.	VIRTUAL	Campaña por el buen trato / Socialización ley 1010

Casos **Activos** a la fecha

3

Correos electrónicos con **nuevos casos** por atender

3

# INFORME DE GESTION

## CONCLUSIONES - RECOMENDACIONES

- Se reitera la recomendación de codificar los formatos relacionados con el proceso de quejas de acoso laboral y trámites del Comité de Convivencia Laboral para que estos hagan parte formal del SG-SST.
- Se sugiere que la Dirección Administrativa de Talento Humano, realice una reunión con las personas encargadas de diseñar e implementar el Plan Institucional de Capacitación, el líder del SG-SST y la ARL SURA a fin de trabajar de manera conjunta para evitar duplicidad en las temáticas que aborda la ARL y el área de Capacitación, de tal manera que se optimicen los recursos, tiempo y espacios destinados para estas actividades.
- Se sugiere enviar comunicación a cada uno de los jefes de las diferentes dependencias aclarando que las funciones de coordinación y jefaturas no pueden ser asignadas a contratistas, esto con el propósito de evitar exceso de atribuciones que puedan repercutir en un adecuado clima laboral.
- Es conveniente capacitar a los Directivos acerca de la importancia de respetar las funciones del personal de planta, toda vez que estas corresponden a la razón de ser del cargo y además en el caso de los funcionarios de carrera sustentan la permanencia en el servicio.
- Igualmente es imperativo aclarar, que los contratistas no pueden asumir las funciones del personal de planta y tampoco pueden ejercer funciones de coordinación respecto del personal de planta. Generar capacitaciones para los Directivos frente a Liderazgo y desarrollo de personal.

# INFORME DE GESTION

## CONCLUSIONES - RECOMENDACIONES



- Según los indicadores reportados, se evidencia que un gran porcentaje de los solicitantes que presentan quejas no tienen ánimo conciliatorio y solo buscan cumplir con la instancia de Comité de Convivencia
- La Mayoría de los Directivos asistieron a las reuniones de acercamiento y manifestaron ánimo conciliatorio. No obstante, en las actividades preventivas convocadas por el comité, no hicieron presencia.
- El tiempo de 3 horas semanales asignado a los funcionarios del Comité, resulta insuficiente frente al volumen de casos atendidos, los tramites y gestiones administrativas que se desprenden de cada caso y las actividades preventivas que debe desarrollar el Comité.
- Se hace urgente y necesario que se Conforme el Comité de Convivencia de la Secretaria de Educación para que se puedan atender en debida forma los casos de dicho personal.



**GRACIAS**