**INFORME COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**

**CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA**

**AGOSTO DE 2018**

Primero que todo deseamos agradecer el apoyo y respaldo a nuestros nombres para representar los trabajadores ente el Comité de Convivencia laboral; es nuestro mayor deseo corresponder a la confianza depositada.

Seguidamente presentamos informe de conformación del Comité y las actividades adelantadas hasta la fecha, a saber:

El Comité de Convivencia Laboral inició labores el 27 de noviembre de 2017, ha sesionado en CINCO (5) ocasiones y a la fecha ha atendido diversos casos de afectación a la convivencia, intervención que se realiza en los siguientes ejes:

1. Escuchar a las partes
2. Promover la realización de Conciliaciones
3. Realizar Seguimientos a Compromisos
4. En los casos donde se declaran fallidas las conciliaciones efectuar los Traslados a la Procuraduría General de la Nación
5. Realizar intervenciones de apoyo ante situaciones que alteran el ambiente laboral.

Las acciones adelantadas son resumidas en el siguiente cuadro:

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **MES** | **REUNIONES INICIALES** | **CONCILIACIONES** | **CONCILIACIONES FRACASADAS** | **DESISTIMIENTO** | **CIERRE Y ARCHIVO** | **OTRAS INTERVENCIONES** | **DEVOLUCION** |
| **EXITOSAS** | **A GERENCIAS** |
| NOVIEMBRE | 7 | 2 |   |   |   |   |   |
| ENERO | 8 | 4 | 5 | 2 |   |   |   |
| FEBRERO | 5 | 2 | 2 |   |   | 2 |   |
| MAYO | 8 | 1 | 4 | 1 | 6 |   | 1 |
| AGOSTO | 3 | 1 | 1 |   |  1 | 1  |  1 |

Para un total de diez (10) conciliaciones exitosas, doce (12) conciliaciones fracasadas, tres (3) desistimientos. En los casos en que por decisión expresa de las partes no fue posible la conciliación; el Comité de Convivencia en cumplimiento de la normatividad vigente realiza los traslados a la Procuraduría General de la Nación.

Igualmente, es importante señalar que se han adelantado tres (3) intervenciones referidas a casos que aunque no constituyen acoso laboral, si corresponden a situaciones de convivencia.

Es importante resaltar que las solicitudes radicadas en el Comité antes de la existencia de los Comités de Convivencia Departamentales son atendidas por el Comité hasta su culminación. De otra parte las solicitudes radicadas con posterioridad son enviadas a los Comités Departamentales en atención a lo establecido en la norma.

**ACCIONES DE PROMOCION Y PREVENCION**

1. **Video Conferencia Comités de Convivencia Gerencias Departamentales**

El 12 de junio de 2018 en el marco de las actividades de prevención y promoción a cargo del Comité de Convivencia Laboral Nacional y en especial con la finalidad de apoyar a los Comités de Convivencia Departamentales en su labor, se llevó a cabo capacitación a través del sistema de video conferencia con todas las Gerencias. Esta charla fue orientada y coordinada por las representantes de los trabajadores al comité nacional y tuvo como eje principal el empoderamiento de los nuevos representantes de los Comités Departamentales, introducirlos en la normatividad, brindarles herramientas en su labor y resolver sus dudas e inquietudes.

1. **Proyecto Encuentro con la Cultura**

En ejercicio de las acciones preventivas como fomento a la convivencia institucional el grupo que desarrolla el Proyecto “Encuentro con la Cultura” por solicitud de las representantes de los trabajadores, incluyeron un espacio de orientación con los representantes del Comité de Convivencia en cada Gerencia 84 talleres, 16 Gerencias Departamentales y 10 dependencias del Nivel Central intervenidas. Han asistido 2.077 funcionarios a los talleres

1. **Programa de Desarrollo Humano Integral**

Se ha coordinado con la Gerencia de Talento Humano la realización de actividades de promoción de la salud mental e intervención en riesgo psicosocial, el fortalecimiento de la convivencia laboral, promoción de entornos de trabajo saludables y el fortalecimiento de la habilidad de liderazgo. Dentro de las actividades realizadas se encuentran:

* ***“Prevención del acoso laboral y promoción de entornos de trabajo saludables”:*** Incluye actividades de capacitación a todos los Comités de Convivencia tanto en Bogotá como en cada una de las 31 Gerencias Departamentales en normatividad y competencias básicas, este taller se ha desarrollado en dos Gerencias Departamentales y en la ciudad de Bogotá.
* En lo corrido del año 2018, se está implementando el taller denominado **“Convivir en armonía depende de mí”** por medio del cual se abordan estrategias para el desarrollo de ambientes armónicos de trabajo. Durante este primer semestre de 2018 este taller se ha llevado a cabo en la ciudad de Bogotá y en 15 Gerencias Departamentales. Han asistido 228 funcionarios.
* **Programa de Promoción de la salud mental:** Con el fin de promover la salud se están adelantando talleres enfocados a la promoción de la salud física y mental y el bienestar psicosocial, hasta diciembre de 2018. 2 talleres en prevención de sustancias sicoactivas en Bogotá, 2 talleres promoción de la salud mental, 5 talleres de gestión del estrés, 1 taller de manejo las enfermedades, 1 taller de cómo gestionar las emociones difíciles y en el nivel desconcentrado en algunas Gerencias
* Se creó la cartilla de convivencia laboral la cual fue socializada a todos los funcionarios a través del correo electrónico y la página de la entidad.
* **Medición Clima Organizacional e Intervención.** En el cuarto trimestre 2017, la entidad realizó una medición de clima organizacional, la cual tuvo una muestra poblacional de 868 funcionarios en Bogotá y 813 funcionarios de las Gerencias Departamentales. El objetivo de la medición fue conocer las percepciones compartidas de los colaboradores en relación con características de la organización.

Los resultados generales de la percepción de los funcionarios respecto de las variables medidas fueron de 80% de favorabilidad para el nivel Central y 84% de favorabilidad para el Nivel desconcentrado. En Febrero de 2018, se realizó la socialización de los resultados a los funcionarios a través del correo electrónico y aunque los resultados fueron positivos en todas las variables medidas, se decidió establecer una estrategia de intervención para mantener y reforzar las variables de ambientes laborales, y el fortalecimiento de habilidades gerenciales.

* **Programa Escuela de líderes.** Se desarrollaron los siguientes talleres en el Nivel Central: 2 talleres para los directivos 03, 1 taller para coordinadores en Liderazgo, 1 taller para funcionarios en Liderazgo.

Se diseñó la propuesta del Programa “Entrenamiento en competencias Directivas” el cual se tiene previsto desarrollar con los directivos, tiene como objetivo, lograr el fortalecimiento de habilidades relacionales, comunicativas y técnicas, que les permita interactuar de manera armoniosa con los colaboradores, de tal forma que se vea reflejado en los resultados de los equipos de trabajo y en el incremento de la productividad laboral.

1. **Actividades de Promoción virtual de la convivencia laboral.**

Se han realizado campañas promocionales para incentivar en los funcionarios la sana convivencia. Se publicaron 4 mensajes a través del correo electrónico y clic.

Se compartió la cartilla interactiva de convivencia laboral a los funcionarios.

Se está adelantando la campaña de “Buenos modales en el trabajo”, se realizó el diseño, recolección de información y elaboración de mensajes y fotografías.

Por último, ponemos como siempre a su disposición nuestro compromiso inquebrantable en beneficio de los trabajadores de la CGR y su clima laboral.

Fraternalmente,

**REPRESENTANTES CÓMITE DE CONVIVENCIA LABORAL**

**CLAUDIA LORENA TEJADA CASAÑAS LUZ GRASLINE BENAVIDES MIRA**

**Gerencias Departamentales Nivel Central**