

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	
	Procedimiento conciliatorio del Comité de Convivencia Laboral y medidas de prevención del acoso laboral	<b>Código:</b> PR-GTH-025
		<b>Versión:</b> 001
		<b>Fecha:</b> 21/6/2024

### 1. ¿Para qué debo aplicar el documento?

El presente documento tiene como finalidad establecer el procedimiento conciliatorio del Comité de convivencia laboral de la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte.

### 2. ¿Cuál es la aplicación del documento?

El presente documento aplica para los miembros principales y suplentes del comité de convivencia laboral, los servidores públicos que conforman la planta de personal de la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte.

Se excluyen de su ámbito las relaciones derivadas de las contrataciones por prestación de servicios o que se encuentren regidas por cualquier otra modalidad en la que no exista una relación de subordinación laboral, de conformidad con lo dispuesto en el parágrafo del artículo 1º de la Ley 1010 de 2006.

### 3. ¿Qué conceptos debo tener claros para comprender el documento?

A continuación, se relacionan las definiciones establecidas en la ley 1010 de 2006 en relación con acoso laboral y las modalidades:

- **Acoso Laboral:** toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, 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 de este.

**Definiciones de modalidades de acoso laboral:** Según Ley 1010 de 2006:

- **Maltrato Laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- **Persecución Laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	
	Procedimiento conciliatorio del Comité de Convivencia Laboral y medidas de prevención del acoso laboral	<b>Código:</b> PR-GTH-025
		<b>Versión:</b> 001
		<b>Fecha:</b> 21/6/2024

empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

- **Discriminación Laboral:** todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- **Entorpecimiento Laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- **Inequidad Laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- **Desprotección Laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

### **Definiciones de las partes de una queja de presunto de acoso laboral:**

Para el presente documento deberán tenerse presente las siguientes definiciones correspondientes a las partes de una situación de presunto acoso laboral:

- **Sujetos activos:** autor de presunto acoso laboral, servidor público que incurre en la conducta de presunto acoso laboral
- **Sujetos pasivos:** víctima de presunto acoso laboral, el servidor público sobre el cual se ejerce el acoso.

### **SIGLAS:**

**CCL:** Comité de Convivencia Laboral

## **4. ¿Qué leyes o normas aplican al documento?**

La Normatividad que regula este procedimiento o las citas normativas que se enuncian en las actividades, se encuentra definidas en el Normograma de la UPIT, disponible para consulta en el siguiente: (<https://upit.gov.co/wp-content/uploads/2023/09/Normograma-2023.xlsx> )

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	
	Procedimiento conciliatorio del Comité de Convivencia Laboral y medidas de prevención del acoso laboral	<b>Código:</b> PR-GTH-025
		<b>Versión:</b> 001
		<b>Fecha:</b> 21/6/2024

## 5. ¿Qué documentos internos requiero en la ejecución?

La documentación interna que hace parte de este procedimiento y que se enuncian en las actividades, se encuentra definidas en el Banco de Documentos de la UPIT, en el siguiente link: ([Banco de documentos 2.0.xlsx](#))

## 6. ¿Qué políticas de operación debo tener en cuenta?

Las relaciones que se desarrollan en el entorno laboral de la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte se sujetarán a los valores del Código de Integridad vigente.

Teniendo en cuenta lo anterior, para el presente procedimiento deberán tenerse en cuenta los siguientes lineamientos definidos en la normatividad legal vigente en materia de acoso laboral, comité de convivencia laboral y medidas de prevención del riesgo psicosocial con el fin de orientar las gestiones y actividades que se derivan del mismo:

### 6.1. Conductas que constituyen acoso laboral:

De acuerdo con lo establecido en la ley 1010 de 2006 “*Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo*” a continuación se relacionan las conductas de las cuales si se presentan se presumirá que hay acoso laboral:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	
	Procedimiento conciliatorio del Comité de Convivencia Laboral y medidas de prevención del acoso laboral	<b>Código:</b> PR-GTH-025
		<b>Versión:</b> 001
		<b>Fecha:</b> 21/6/2024

- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- i) La imposición de deberes extraños a las obligaciones laborales, las exigencias desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la entidad.
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- n) Envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

## 6.2. Conductas que no constituyen acoso laboral.

No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional;
- c) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	
	Procedimiento conciliatorio del Comité de Convivencia Laboral y medidas de prevención del acoso laboral	<b>Código:</b> PR-GTH-025
		<b>Versión:</b> 001
		<b>Fecha:</b> 21/6/2024

- d)** La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de esta.
- e)** Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a la terminación de la relación legal y reglamentaria con base en una causa contemplada en la legislación sobre función pública.
- f)** La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el Artículo 95 de la Constitución, a saber: respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios, obrar conforme al principio de solidaridad social, respondiendo con acciones humanitarias ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud de las personas, respetar y apoyar a las autoridades democráticas legítimamente constituidas para mantener la independencia y la integridad nacionales, defender y difundir los derechos humanos como fundamento de la convivencia pacífica, participar en la vida política, cívica y comunitaria del país, propender al logro y mantenimiento de la paz, colaborar para el buen funcionamiento de la administración de justicia, proteger los recursos culturales y naturales del país y velar por la conservación de un ambiente sano y contribuir al financiamiento de los gastos e inversiones del Estado dentro de conceptos de justicia y equidad.
- g)** La exigencia de cumplir las obligaciones y deberes constitucionales, legales, así como las normas internas de la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte - UPIT y no incurrir en las prohibiciones legales, para los servidores públicos de la entidad.
- h)** La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

### **6.3. Impedimentos y recusaciones:**

Un integrante del Comité de Convivencia Laboral se encuentra impedido para conocer de una queja de presunto acoso laboral o podrá ser recusado, en los siguientes casos:

1. Cuando la queja por presunto acoso laboral sea interpuesta en su contra o el autor del posible acoso sea su superior jerárquico, cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	
	Procedimiento conciliatorio del Comité de Convivencia Laboral y medidas de prevención del acoso laboral	<b>Código:</b> PR-GTH-025
		<b>Versión:</b> 001
	<b>Fecha:</b> 21/6/2024	

2. Cuando, quien interpuso la queja sea su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
3. Cuando, en cualquier momento, hubiere presentado denuncia penal, queja disciplinaria o de presunto acoso laboral, contra alguna de las partes involucradas en el conflicto.
4. Cuando tenga una enemistad grave o amistad íntima con el quejoso o con el autor del presunto acoso.
5. Cuando considere que su imparcialidad en el asunto estaría afectada por su relación con alguna de las partes.

**NOTA.** El integrante del Comité de Convivencia Laboral que se encuentre incurso en una de las situaciones previstas anteriormente relacionadas deberá declararse impedido para conocer del caso. El impedimento será resuelto por los demás integrantes del Comité durante la sesión en la que se manifieste el impedimento, adicionalmente, en sesión resolverá las recusaciones que se propongan contra alguno de sus integrantes.

Habiéndose aceptado el impedimento o recusación del integrante del Comité, se procederá a reemplazarlo por sus respectivos suplentes.

Los (as) integrantes del comité de convivencia se regirán por 5 principios fundamentales para su actuación, los cuales son:

**Imparcialidad:** estar libre de prejuicios, es decir, abstraerse de consideraciones subjetivas y centrarse en la objetividad de un asunto, al realizar un juicio.

**Flexibilidad:** Capacidad para adaptarse con facilidad a las diversas circunstancias o para acomodar las normas a las distintas situaciones o necesidades.

**Confidencialidad:** Se trata de una propiedad de la información que pretende garantizar el acceso sólo a las personas autorizadas.

**Neutralidad:** Consiste en no tomar partido y renunciar a toda injerencia en un conflicto o diferencia de opiniones.

**Independencia:** La capacidad de actuar, hacer y elegir sin intervención o tutela ajena.

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	
	Procedimiento conciliatorio del Comité de Convivencia Laboral y medidas de prevención del acoso laboral	<b>Código:</b> PR-GTH-025
		<b>Versión:</b> 001
		<b>Fecha:</b> 21/6/2024

#### 6.4. Inasistencia al acuerdo conciliatorio

Si alguna de las partes o las dos partes del conflicto no asista a la sesión de conciliación, deberá reprogramarse una nueva sesión en los tres (3) días siguientes a la fecha de la primera sesión.

Si en la nueva programación se reitera la ausencia de la parte afectada, se entenderá desistida la queja y se procederá al archivo de esta.

Si la ausencia es de la parte denunciada, se entenderá que no existe voluntad conciliatoria, el comité deberá remitir la queja ante la Procuraduría General de la Nación, dejando constancia que se agotó el procedimiento previo y conciliatorio de la entidad

#### 7. ¿Cómo ejecuto el procedimiento?

Las quejas por presunto acoso laboral que se presenten en la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte- UPIT se tramitarán a través del procedimiento definido a continuación cuya finalidad será restablecer la sana convivencia en el lugar de trabajo y proteger los derechos de los servidores públicos que se estuvieren viendo afectados.

La actuación que se produzca según el procedimiento señalado, así como las pruebas y las identidades de los involucrados, por vía activa o pasiva, se deberán manejar bajo reserva y confidencialidad.

A través de la conciliación, las partes pasivas y activas del presunto acoso laboral, gestionarán la solución de sus diferencias, con la intervención de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, el cual debe estar enmarcado en las disposiciones establecidas en el Código de Integridad de la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte.

No	Descripción de la Actividad	Responsable (cargo y área)	Duración	Registro	Acción de control
1	<b>Presentar la queja:</b> Todo servidor público de la Entidad que se considere víctima o sujeto pasivo de acoso laboral podrá presentar queja por ese hecho diligenciando	Servidor público	4 horas		Si la queja involucra algún miembro del comité CCL, este NO podrá

La Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte declara como única documentación válida la ubicada en el Banco de Documentos, y entra en vigencia a partir de la publicación. Toda copia de este se declara COPIA NO CONTROLADA

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	
	Procedimiento conciliatorio del Comité de Convivencia Laboral y medidas de prevención del acoso laboral	<b>Código:</b> PR-GTH-025
		<b>Versión:</b> 001
		<b>Fecha:</b> 21/6/2024

No	Descripción de la Actividad	Responsable (cargo y área)	Duración	Registro	Acción de control
	por completo el formato denuncia queja presunto acoso laboral”, el cual podrá hacerse por medio del correo electrónico que se disponga para tal fin o entregándolo directamente al secretario del Comité CCL			Formato “Denuncia queja presunto acoso laboral acoso laboral “FO-GTH-024”	intervenir en la investigación del caso y, en comprobarse que estuvo implicado en la queja, quedará inhabilitado para permanecer en el Comité de Convivencia Laboral.
2	<b>Recibir la queja:</b> El secretario del comité recibe la o las quejas y solicitará al presidente del comité, convocar a sesión ordinaria o extraordinaria para analizar la o las quejas.	El secretario del Comité de Convivencia Laboral	<b>2 horas</b>	Formato de Presentación de queja de presunto acoso laboral FO-GTH-024 o el vigente diligenciado	La convocatoria deberá realizarse dentro de los (02) días siguientes al recibo de la queja
3	<b>Programar Comité de convivencia laboral :</b> El secretario del Comité de Convivencia Laboral convocará a sesión ordinaria u extraordinaria con previa autorización del presidente del comité de convivencia laboral, para analizar la queja presentada.	El secretario del Comité de Convivencia Laboral	<b>2 horas</b>	Correo de citación a la sesión del Comité de Convivencia Laboral	La sesión deberá realizarse máximo dentro de los cinco (05) días siguientes al recibo de la queja.
4	<b>Analizar la queja de presunto acoso laboral:</b> Los miembros del Comité de Convivencia Laboral en sesión de programada de manera confidencial, revisarán y analizarán el contenido de la queja recibida.	Comité de Convivencia Laboral	<b>4 horas</b>	Acta de reunión del Comité de Convivencia Laboral	

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	
	Procedimiento conciliatorio del Comité de Convivencia Laboral y medidas de prevención del acoso laboral	<b>Código:</b> PR-GTH-025
		<b>Versión:</b> 001
		<b>Fecha:</b> 21/6/2024

No	Descripción de la Actividad	Responsable (cargo y área)	Duración	Registro	Acción de control
5	<p><b>¿La queja es un asunto de competencia del comité?</b></p> <p><b>Si:</b> Continúa a la actividad <b>No 6</b></p> <p><b>No:</b> Continúa a la actividad <b>No 12</b></p>				Revisar que la queja recibida este acorde a lo que se considera un presunto acoso laboral de acuerdo con el numeral 6.1 de este documento
6	<p><b>Citar a entrevistas individuales:</b> Una vez revisada y analizada la queja y sus soportes los miembros del comité de convivencia laboral programarán entrevistas con cada una de las partes (quejoso y autor del presunto acoso laboral) para conocer la situación presentada.</p> <p>El secretario del comité citará a las entrevistas a cada una de las partes de forma individual.</p>	Comité de Convivencia Laboral	<b>1 hora</b>	Correo citación de entrevista individual	La citación de las partes deberá realizarse máximo dentro de los dos (02) días siguientes a la sesión en la que se analizó la queja del presunto caso de acoso laboral.
7	<p><b>Realizar entrevistas:</b> Las entrevistas serán sesiones de diálogo por separado con cada parte, para conocer a profundidad las causas y efectos de la situación presentada, así como las posiciones e intereses de las partes implicadas en el conflicto, y su ánimo de conciliar.</p>	Comité de Convivencia Laboral	<b>4 horas</b>	Acta de reunión diligenciada durante la entrevista individual.	

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	
	Procedimiento conciliatorio del Comité de Convivencia Laboral y medidas de prevención del acoso laboral	<b>Código:</b> PR-GTH-025
		<b>Versión:</b> 001
		<b>Fecha:</b> 21/6/2024

No	Descripción de la Actividad	Responsable (cargo y área)	Duración	Registro	Acción de control
<b>8 PC</b>	<p><b>Realizar sesión acuerdo conciliatorio:</b> Los miembros del comité citarán a las partes a una sesión de acuerdo conciliatorio inicial para crear un espacio de diálogo entre las partes.</p> <p>En dicha sesión se deberá formular acuerdos concertados entre las partes para que no se repitan las circunstancias que dieron lugar a los hechos de presunto acoso laboral.</p> <p>Esta acta deberá reposar en los archivos del comité y solo podrá ser de conocimiento de los miembros del Comité, las partes intervinientes o autoridades competentes cuando se requiera.</p>	Miembros del Comité de Convivencia Laboral	<b>4 Horas</b>	Acta de reunión firmada por los integrantes del comité y las partes interesadas	<p>El acta deberá contener los acuerdos entre las partes, y los puntos en los que no se logró acuerdo y deberá ser sometido a reserva y confidencialidad.</p> <p>La sesión de acuerdo conciliatorio deberá realizarse dentro de los cinco (05) días siguientes a la realización de las entrevistas individuales.</p>
<b>9</b>	<p><b>¿Hubo conciliación?</b>  <b>Si:</b> Continúa a la actividad <b>No 10</b>  <b>No:</b> Continúa a la actividad <b>No 13</b></p>				
<b>10</b>	<p><b>Realizar plan de mejora:</b> En la sesión del acuerdo conciliatorio entre las partes con el apoyo de los miembros del Comité de Convivencia Laboral deberá concertarse un plan de mejora para evitar que las circunstancias que generación el presunto caso de acoso laboral se repita.</p>	Comité de Convivencia Laboral, Quejoso, Presunto Autor	<b>4 Horas</b>	Plan de Mejora	

La Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte declara como única documentación válida la ubicada en el Banco de Documentos, y entra en vigencia a partir de la publicación. Toda copia de este se declara COPIA NO CONTROLADA

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	
	Procedimiento conciliatorio del Comité de Convivencia Laboral y medidas de prevención del acoso laboral	<b>Código:</b> PR-GTH-025
		<b>Versión:</b> 001
		<b>Fecha:</b> 21/6/2024

No	Descripción de la Actividad	Responsable (cargo y área)	Duración	Registro	Acción de control
<b>11</b>	<p><b>Realizar Informe de recomendaciones</b> El Comité de Convivencia Laboral presentará a la alta dirección de la entidad las recomendaciones para el desarrollo efectivo de medidas preventivas y correctivas del acoso laboral de acuerdo con las situaciones presentadas sin divulgar la información de los casos revisados. El informe de recomendaciones deberá remitirse trimestral y anualmente.</p> <p>Fin del procedimiento</p>	Comité de Convivencia Laboral Y el secretario de comité	<b>8 horas</b>	Informes trimestrales y anuales	Informes firmados por los miembros del comité
<b>12</b>	<p><b>Responder la no competencia del comité:</b> El secretario del comité, elaborará la respuesta de no competencia del comité, acorde al análisis realizado por el comité de convivencia y consignado en la respectiva acta de la sesión y remitirá al área o instancia competente.</p> <p>Fin del procedimiento</p>	El secretario del Comité	<b>2 horas</b>	Correo electrónico	
<b>13</b>	<p><b>Remitir queja Ante la procuraduría General de la Nación</b> En el caso de no lograr un acuerdo entre las partes y el quejoso insistiera en que la queja constituye una conducta de acoso laboral el comité de</p>	Comité de Convivencia Laboral	<b>8 horas</b>	Radicar oficio a nombre de comité de convivencia de Acta de reunión	Se debe adjuntar todas las evidencias y anexos correspondientes

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	
	Procedimiento conciliatorio del Comité de Convivencia Laboral y medidas de prevención del acoso laboral	<b>Código:</b> PR-GTH-025
		<b>Versión:</b> 001
		<b>Fecha:</b> 21/6/2024

No	Descripción de la Actividad	Responsable (cargo y área)	Duración	Registro	Acción de control
	convivencia laboral deberá remitir la queja ante la Procuraduría General de la Nación, dejando constancia que se agotó el procedimiento previo y conciliatorio de la entidad.				
	<b>Fin</b>				



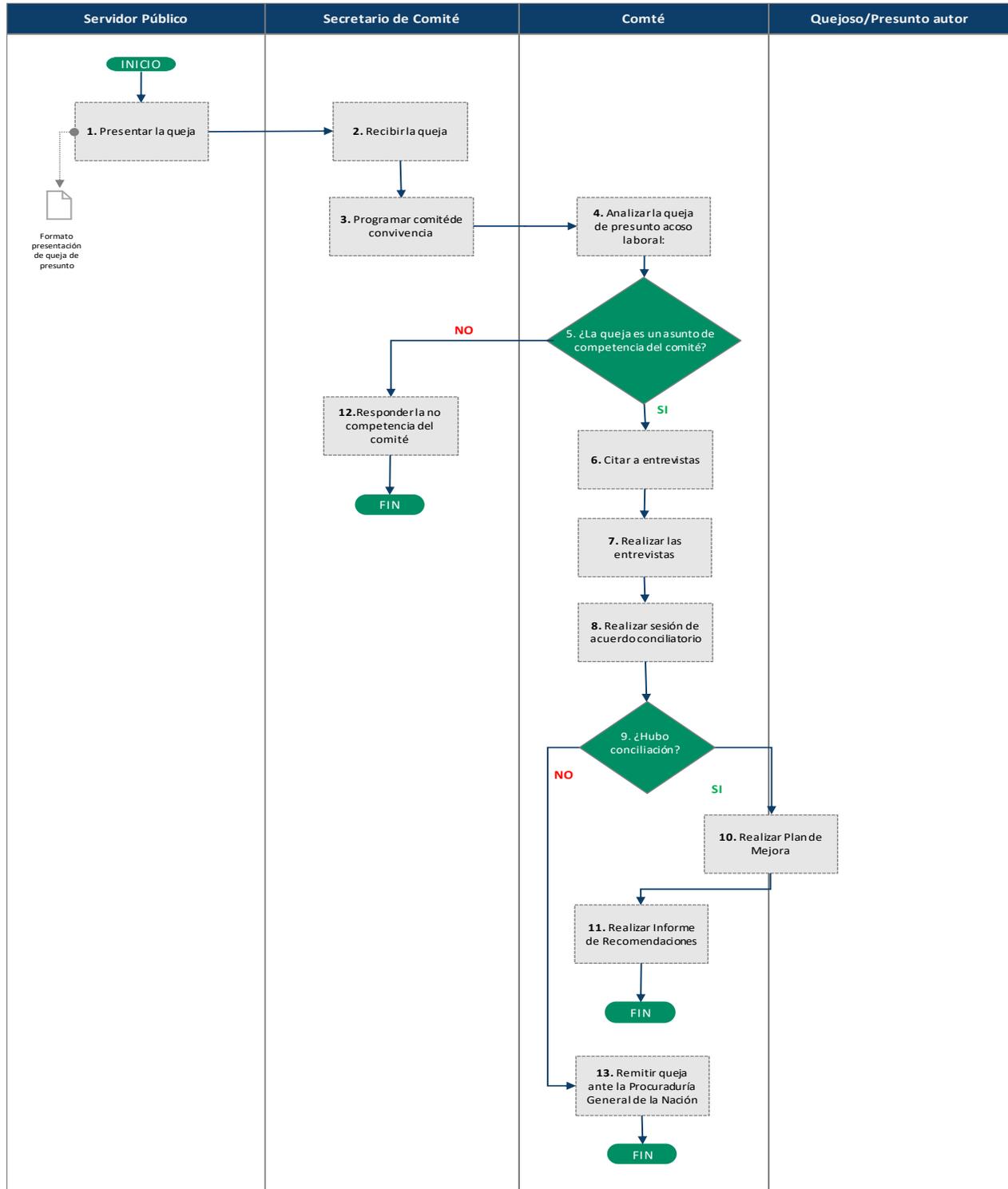
## GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Procedimiento conciliatorio del Comité de Convivencia Laboral y medidas de prevención del acoso laboral

**Código:** PR-GTH-025

**Versión:** 001

**Fecha:** 21/6/2024



La Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte declara como única documentación válida la ubicada en el Banco de Documentos, y entra en vigencia a partir de la publicación. Toda copia de este se declara COPIA NO CONTROLADA

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	
	Procedimiento conciliatorio del Comité de Convivencia Laboral y medidas de prevención del acoso laboral	<b>Código:</b> PR-GTH-025
		<b>Versión:</b> 001
		<b>Fecha:</b> 21/6/2024

## 6 ¿Qué producto o servicio se genera de este procedimiento?

Producto / Servicio Generado	Descripción del Producto / Servicio
Queja tramitada	Queja recibida en el formato establecido y tramitada por el comité de convivencia de la entidad en los tiempos establecidos, buscando la conciliación entre las partes.

## 7 Control de documentos

Versión Generada	Fecha	Descripción del Cambio o Modificación
001	21/6/2024	Creación del documento

Elaboró	Revisó	Aprobó
<b>Yudy Milena Mosquera Peña</b> Contratista Grupo interno de trabajo de gestión del talento Humano  <b>Néstor Fabián Gómez Carvajal</b> Contratista Grupo interno de trabajo de gestión del talento Humano	<b>Mónica Adriana Flórez Bonilla</b> Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano	<b>Alejandra Mogollón Bernal</b> Secretaría General