

**Diagnostico al comité de convivencia laboral en la dirección de Bogotá en el Ministerio de
Trabajo**

Yinnet Snedy Rivera Rojas

Sandra Milena Prieto Burbano

Asesora

Angelica Reyes Moreno

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Sociales Artes y Humanidades - ECSAH

Psicología

2025

Dedicatoria

Dedico este proyecto, con todo mi corazón, Primeramente a Dios, quien es todo para mí, quien ha sido mi fuerza constante, mi refugio y mi guía en cada paso de este camino; a mi papá, Policarpo Rivera, que aunque ya no esté en esta vida, me dejó grandes enseñanzas y una pasión impresionante por dar lo mejor de mí en cada cosa que hago; y a mi mamá, Sandra Rojas, por ser un ejemplo de entrega, valentía, amor incondicional, quien ha estado a mi lado en cada desafío, nunca me ha abandonado y ha reconocido siempre mi valor, aun cuando yo no podía hacerlo.

Con amor, Yinneth Snedy.

Dedico este trabajo a Dios, también a mi esposo e hijos por su amor y paciencia incondicional, por creer en mí en los momentos donde quería desfallecer, pero siempre fueron mi fuerza durante estos seis años, también a los docentes y compañeros de la UNAD por compartir sus conocimientos y sabiduría.

Con cariño, Sandra Prieto.

Agradecimientos

Agradezco primeramente a Dios, porque sin Él nada de esto habría sido posible para mí, su presencia me ha sostenido, me ha dado propósito y esperanza en cada momento de mi vida, tanto en triunfos como en fracasos; A mi papá, Policarpo Rivera, que, aunque ya no está físicamente en mi vida, su recuerdo me impulsa a seguir adelante con valentía y risas; A mi mamá, Sandra Rojas, por su esfuerzo, su ternura y sus oraciones, que ha sido la columna de mi vida; A mis hermanas, Leidy Devia y Jennyfer Rivera, por su amor, su paciencia y por ser parte esencial de mi historia; A mi sobrina, Maira Salomé, porque me ha dado fuerzas al querer seguir mi ejemplo; A mi sobrino, Fabian Mateo, porque su nacimiento me dio vida; A mis líderes, Freddy Sierra y Paola Saavedra, quienes me tendieron la mano y me socorrieron en el momento más difícil y crítico de mi vida, que Dios les bendiga por su humanidad y muestra de amor real; A mi tío Álvaro Orjuela, que aunque no sea de sangre, le doy las gracias por creer en mí y apoyarme para seguir estudiando, su generosidad sembró una semilla que hoy da frutos; A mis amigos, que han estado durante el proceso; A mi compañera de proyecto de grado, Sandra Prieto, gracias por caminar conmigo este proceso, por el compromiso y por no rendirte con este maravilloso proyecto; A nuestra asesora Angélica Reyes, por guiarnos con sabiduría, paciencia y dedicación, gracias por ser luz en este recorrido académico; A la UNAD, por brindarme la oportunidad de acceder a la educación superior de calidad; A la entidad que nos permitió realizar este proyecto y a nuestra compañera Yuly Diaz, que fue eje fundamental en apertura a este proyecto; Y finalmente, al sueño que Dios ha puesto en mi corazón de un futuro esposo, mi esfuerzo y dedicación también son para ti, para el hogar que algún día construiremos juntos con amor, respeto y propósito.

Con gratitud, lágrimas y gozo, Yinneth Snedy, a quien también me agradezco, por haber llegado hasta este punto.

Agradezco a Dios por permitirme cumplir uno de tantos sueños, dado que me ha acompañado en cada paso tanto en mi área académica como personal y familiar; A mi esposo Daniel Leyton y a mis hijos Naiara Tovar, Daniel Leyton, Ángel Fabian Leyton y Juan David Leyton, gracias por su amor incondicional durante este difícil proceso, su apoyo fue importante para no rendirme en los momentos difíciles; A los docentes y compañeros de la UNAD, especialmente a la docente Angelica Reyes y compañera Yuly Diaz, por su compromiso, orientación que fue fundamental para culminar mi carrera profesional; Y a mi compañera, Yinnet Rivera gracias por compartir sus conocimientos en este proyecto de grado, dado que ha sido una experiencia gratificante.

Y, finalmente, me agradezco a mí misma Sandra Prieto por todo el esfuerzo, constancia y dedicación, el cual me trajo hasta este momento.

Tabla de Contenido

Introducción	12
Planteamiento del Problema	13
Objetivos.....	17
Objetivo General.....	17
Objetivos Específicos.....	17
Justificación	18
Antecedentes	23
Estudios sobre el Tema en América Latina	23
América Latina.....	23
Perú	24
Chile.....	25
Ecuador	26
Estudios sobre el Tema en Colombia.....	26
Colombia.....	26
Bogotá D.C., Colombia.....	27
Girardot, Colombia	28
Pereira, Colombia	29
Marco Teórico.....	31
Palabras Clave.....	31

Marco Legal	42
Leyes y Normas	42
Marco Conceptual	43
Metodología	46
Enfoque Metodológico.....	46
Población y Muestra	47
Fases del Proyecto.....	47
Primera Fase – Caracterización de los Miembros.....	47
Segunda Fase – Análisis del Cumplimiento de Funciones	48
Tercera Fase – Percepción de los Empleados	49
Consideraciones Éticas	50
Aplicación del Proyecto	51
Resultados	51
Primer Resultado – Caracterización de los Miembros.....	51
Segundo Resultado – Análisis del Cumplimiento de Funciones	59
Acción de Mejora Realizada en el Segundo Resultado	68
Tercer Resultado – Percepción de los Empleados	74
Conclusiones	87
Conclusiones Generales	87
Conclusiones del Primer Resultado – Caracterización de los Miembros	87

Conclusiones del Segundo Resultado – Análisis del Cumplimiento de Funciones.....	88
Conclusiones del Tercer Resultado – Percepción de los Empleados.....	88
Conclusiones sobre el Proceso de Trabajo con el Ministerio de Trabajo	89
Conclusiones sobre el Desarrollo de Habilidades.....	89
Recomendaciones	90
Recomendaciones Generales	90
Recomendaciones para el Comité de Convivencia Laboral	90
Recomendaciones para Ministerio de Trabajo.....	90
Recomendaciones para Próximos Interesados en el Tema	91
Referencias Bibliográficas	92
Apéndices.....	100

Lista de Tablas

Tabla 1 <i>Cifras de Acoso Laboral</i>	19
Tabla 2 <i>Datos Generales de Miembros del Comité de convivencia Laboral</i>	52
Tabla 3 <i>Cargos de Miembros del Comité de Convivencia Laboral</i>	54
Tabla 4 <i>Caracterización de Miembros del Comité de Convivencia Laboral</i>	56
Tabla 5 <i>Áreas de Mejora y Recomendaciones</i>	58
Tabla 6 <i>Matriz Diagnóstica del Cumplimiento Normativo</i>	61
Tabla 7 <i>Función de la Norma en Comparación con el Rol del Miembro</i>	64

Lista de Figuras

Figura 1 <i>Gráfico de la Distribución de Edad</i>	52
Figura 2 <i>Gráfico de la Distribución de Género</i>	53
Figura 3 <i>Gráfico de la Distribución de Cargos en el CCL</i>	54
Figura 4 <i>Gráfico de la Distribución de Cargos de los Miembros</i>	55
Figura 5 <i>Gráfico de Formación Académica</i>	57
Figura 6 <i>Gráfico 1 de Encuesta de Satisfacción del Taller de Salud Mental</i>	70
Figura 7 <i>Gráfico 2 de Encuesta de Satisfacción del Taller de Salud Mental</i>	70
Figura 8 <i>Gráfico 3 de Encuesta de Satisfacción del Taller de Salud Mental</i>	71
Figura 9 <i>Gráfico 4 de Encuesta de Satisfacción del Taller de Salud Mental</i>	72
Figura 10 <i>Gráfico 5 de Encuesta de Satisfacción del Taller de Salud Mental</i>	72
Figura 11 <i>Gráfico 6 de Encuesta de Satisfacción del Taller de Salud Mental</i>	73
Figura 12 <i>Gráfico 7 de Encuesta de Satisfacción del Taller de Salud Mental</i>	74
Figura 13 <i>Gráfico 1 de Encuesta de Percepción de Empleados</i>	75
Figura 14 <i>Gráfico 2 de Encuesta de Percepción de Empleados</i>	76
Figura 15 <i>Gráfico 3 de Encuesta de Percepción de Empleados</i>	77
Figura 16 <i>Gráfico 4 de Encuesta de Percepción de Empleados</i>	78
Figura 17 <i>Gráfico 5 de Encuesta de Percepción de Empleados</i>	79
Figura 18 <i>Gráfico 6 de Encuesta de Percepción de Empleados</i>	80
Figura 19 <i>Gráfico 7 de Encuesta de Percepción de Empleados</i>	81
Figura 20 <i>Gráfico 8 de Encuesta de Percepción de Empleados</i>	82
Figura 21 <i>Gráfico 9 de Encuesta de Percepción de Empleados</i>	83
Figura 22 <i>Gráfico 10 de Encuesta de Percepción de Empleados</i>	84

Figura 23 <i>Gráfico 11 de Encuesta de Percepción de Empleados</i>	85
Figura 24 <i>Gráfico 12 de Encuesta de Percepción de Empleados</i>	86

Lista de Apéndices

Apéndice A <i>Entrevista a Miembros del Comité de Convivencia Laboral</i>	100
Apéndice B <i>Matriz de Análisis de las Actas del Comité</i>	104
Apéndice C <i>Taller de Salud Mental</i>	109
Apéndice D <i>Encuesta de Percepción a los Empleados</i>	111

Introducción

Este trabajo tiene como objetivo diagnosticar el estado actual del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en la Dirección de Bogotá del Ministerio de Trabajo, conforme a la Resolución 3094 de 2023. La metodología adoptada es de tipo mixto, combinando enfoques cualitativos y descriptivos para obtener una visión detallada y contextualizada del fenómeno estudiado.

La población incluye 8 miembros del comité y 290 empleados del Ministerio de Trabajo, Bogotá, seleccionándose la muestra en función de las respuestas obtenidas en las encuestas. Se utilizarán únicamente instrumentos cualitativos como, entrevistas semiestructuradas, análisis documental de las actas para evaluar el cumplimiento de funciones, y encuestas virtuales para recoger la percepción de los empleados sobre la efectividad del comité.

Se espera entregar un diagnóstico tanto al comité como a la institución, que permita tomar decisiones para fortalecer las competencias que permitan una resolución efectiva de los casos de acoso laboral. El impacto de estos productos será significativo, ya que comprenderán las competencias y el cumplimiento de funciones del CCL, además de ofrecer una perspectiva clara sobre la efectividad y visibilidad del comité desde el punto de vista de los empleados.

Planteamiento del Problema

El acoso laboral es una problemática que es prevalente en el ámbito empresarial, ya que genera un ambiente de trabajo hostil, disminuye la productividad, y puede llevar a graves consecuencias psicológicas y emocionales para las víctimas; siguiendo la línea del artículo mencionado, y en paráfrasis a este “En las organizaciones, el acoso laboral provoca diversas consecuencias negativas, como la reducción de la productividad y el compromiso, el aumento del absentismo por enfermedades, insatisfacción en el trabajo, mayor rotación de personal y la intención de abandonar el puesto” (Carvajal & Dávila, 2013, p. 98.), considerando que esta situación no solo afecta a los individuos directamente involucrados, sino que también deteriora el clima organizacional y la cohesión entre los empleados.

De acuerdo con la Ley 1010 de (2006) que adopta medidas en Colombia para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos, se define como:

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” (p. 1).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce el acoso laboral como una violación de los derechos humanos y laborales, destacando la importancia de crear entornos laborales libres de violencia y hostigamiento, así mismo, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) también han subrayado las repercusiones negativas del acoso laboral en la salud mental y física de los trabajadores. En un comunicado del año 2022 de la OIM y OIT 2022 se informa que el 15% de los adultos en edad

de trabajar experimentaron un trastorno mental y (...) la intimidación y la violencia psicológica (también conocida como "mobbing") es una queja clave de acoso laboral que tiene un impacto negativo en la salud mental. Sin embargo, hablar o revelar la salud mental sigue siendo un tabú en los entornos laborales de todo el mundo.

En Colombia, la legislación ha avanzado para enfrentar esta problemática. La Ley 1010 de 2006 establece medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral. Además, Resoluciones como la 652 de 2012 y la más reciente 3094 de 2023 del Ministerio de Trabajo han sido promulgadas para fortalecer los mecanismos de prevención y manejo del acoso laboral en el país.

En respuesta a la importancia del acoso laboral, Colombia creó los Comités de Convivencia Laboral (CCL) como medida preventiva y correctiva en entidades públicas y privadas, en la Resolución 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo.

Estos comités tienen la responsabilidad de promover un ambiente laboral respetuoso y de gestionar los casos de acoso laboral de manera efectiva. La Resolución 3094 de 2023, que busca actualizar los mecanismos preventivos y correctivos de atención a casos de acoso laboral, mencionan las funciones del comité, como recibir y procesar las quejas de acoso laboral junto con las pruebas aportadas. Segundo, analizar de manera confidencial las circunstancias de las quejas que puedan constituir acoso laboral. Tercero escuchar individualmente a las partes involucradas sobre los hechos reportados. Entre otras que se mencionan en la misma junto con los lineamientos para el funcionamiento de estos comités, resaltando la necesidad de que sus integrantes cumplan con las funciones atribuidas y participen en las tareas asignadas para asegurar una convivencia laboral armónica.

A pesar de las normativas establecidas, los Comités de Convivencia Laboral enfrentan desafíos en su implementación y funcionamiento, evidenciados por trabajos de investigación como los de Gaitán & Palacio (2021) que habla en su estudio sobre la eficacia de los CCL en Girardot, muchos comités no dan respuestas efectivas a casos de acoso laboral por la falta de herramientas y formación adecuada entre sus miembros. Es importante reconocer la opinión de este estudio pues los autores destacan que *“esta investigación consiste en una fuente de información inicial para el desarrollo de futuros estudios que profundicen en el mejoramiento del Comité de Convivencia Laboral.”* (Gaitán & Palacio, 2021, p. 607).

Por otro lado, Martínez, R. (2021), autora del estudio en entidades públicas de Bogotá, menciona que *“en muchas ocasiones no acuden al CCL de manera oportuna ya sea por desconocimiento o pena y por lo tanto no tienen claridad del papel que cumple este órgano al momento de presentarse algún tipo de conflicto”* (Martínez, 2021, p. 4.). En este se destaca que muchos empleados no acuden a los CCL por desconocimiento o vergüenza, lo que reduce la capacidad de estos comités para actuar de manera preventiva y efectiva en la resolución de conflictos.

Podemos también reconocer de Duarte, S., et al. (2018) en su estudio sobre la eficacia del procedimiento establecido en los CCL frente a las víctimas de acoso laboral, quienes mencionan que,

“Los comités de convivencia laboral según el Ministerio De Trabajo son un órgano el cual vela por prevenir la producción de situaciones en las que se presente el acoso laboral, su creación se produjo en conformidad a las Resoluciones 652 y 1356 del 2012 del Ministerio De Trabajo” (Duarte et al., 2018, p. 29.).

Por lo tanto, es importante que las empresas y entidades públicas fortalezcan la formación y las herramientas proporcionadas a los miembros de los Comités de Convivencia Laboral.

En síntesis, las investigaciones rastradas hasta el momento revelan que el CCL en las organizaciones están presentando problemas de funcionamiento, sin embargo, en ninguno de los estudios se ha analizado el funcionamiento de dicho comité al interior del Ministerio del Trabajo.

Esta laguna en la investigación es precisamente la que se pretende abordar, evaluando cómo operan estos comités dentro de esta entidad y proponiendo mejoras basadas en los hallazgos. Consideramos que la falta de un diagnóstico preciso sobre el funcionamiento del comité puede limitar su capacidad para cumplir con sus funciones de manera eficiente, afectando negativamente la convivencia laboral. La identificación de áreas que requieren mejoras con sus respectivas recomendaciones, son fundamentales para fortalecer las competencias y habilidades de los integrantes del comité.

Con este proyecto aplicado desde el diagnóstico, se pretende evaluar el estado actual del Comité de Convivencia Laboral en la Dirección de Bogotá del Ministerio de Trabajo, identificar sus fortalezas y áreas de mejora y elaborar recomendaciones prácticas para optimizar su desempeño. Con estos resultados, se espera contribuir a la creación de un ambiente laboral más saludable y colaborativo, beneficiando tanto a los trabajadores como a la organización en su conjunto.

Por lo anterior se establece como pregunta problema para este proyecto *¿Cómo conocer el funcionamiento actual del comité de convivencia laboral del Ministerio del Trabajo de la Dirección Bogotá desde las funciones que dicta la Resolución 3094 de 2023?*

Objetivos

Objetivo General

Diagnosticar el estado actual del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral desde las funciones que dicta la Resolución 3094 de 2023, en la Dirección de Bogotá perteneciente al Ministerio de Trabajo.

Objetivos Específicos

Caracterizar de la experiencia y competencias de los miembros integrantes del Comité de Convivencia Laboral en la Dirección de Bogotá perteneciente al Ministerio de Trabajo.

Identificar los procesos de cumplimiento de las funciones y responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral según la Resolución 3094 de 2023, en la Dirección de Bogotá perteneciente al Ministerio de Trabajo.

Conocer la percepción de los empleados frente al cumplimiento de las funciones y responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral desde las funciones que dicta la Resolución 3094 de 2023, en la Dirección de Bogotá perteneciente al Ministerio de Trabajo.

Justificación

El trabajo es un recurso que aporta un sustento económico, el cual permite obtener una mejor calidad de vida donde se adquieren conocimientos y experiencias que definen la realización personal, teniendo en cuenta que, el ser humano reconoce y desarrolla sus capacidades, habilidades para conseguir el éxito laboral con condiciones de equidad y protección como lo manifiesta la Constitución Política Colombiana de 1991. “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”. (Art. 25)

En relación a la idea anterior las entidades públicas y las empresas privadas tiene la responsabilidad de conformar y funcionar adecuadamente a través de un Comité de Convivencia Laboral desde una perspectiva ética mediante una comunicación asertiva para obtener una solución de bienestar laboral con medidas preventivas y correctivas, así como lo indica la Resolución No. 946 del 31 de mayo de 2012 en el Ministerio de Trabajo, el cual debe prestar una atención eficaz en los casos de acoso laboral, considerando que los riesgos psicosociales laborales de violencia o acoso intervienen en la salud física y emocional del trabajador, dado que generan estrés y deben ser evaluados, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) “aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, produciendo lo que se llama estrés”.

Desde una perspectiva estadística se evidencia que la problemática de acoso laboral y genero según diferentes estudios el sexo femenino es más propensa que el masculino, no obstante cuando se comprueba un caso de acoso laboral se deben aplicar los correctivos pertinentes que son multas o sanciones penales, ya que es una falta en el Código Disciplinario Único, además cuando está involucrado un servidor público, también se presenta la terminación

del contrato, una sanción económica a la organización y a la ARL por el valor del tratamiento por daños emocionales, secuelas, trastornos causados por el acoso laboral.

A Continuación, se presentan cifras de acoso laboral desde el año 2017 hasta el año 2021 de intervenciones realizadas en el Ministerio de Trabajo en Colombia

Tabla 1

Cifras de Acoso Laboral

Año	Mujeres	Hombres	Total
2017	1004	989	1993
2018	1421	1228	2649
2019	977	801	1778
2020	634	535	1169
2021	1271	1156	2427

Nota. Estas cifras se obtienen de la información del fenómeno de estudio. Colombia. Recuperado el 2 de agosto de 2024.

La Organización Mundial del Trabajo, OIT, refiere que: el 23% de las personas que trabajan en empresas manifiestan ser víctimas de acoso laboral, adicionalmente 583 millones de trabajadores expresan que alguna vez han pasado por circunstancias de acoso laboral, el cual el 8,2% son mujeres y el 5% son hombres.

En la Dirección de Bogotá, perteneciente al Ministerio de Trabajo, se necesita una investigación que evalúe e identifique los procesos de cumplimiento en las funciones y responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral según la Resolución 3094 de 2023 para conocer las inconsistencias y fortalezas en los procesos o trámites ante los factores de riesgo psicosociales en acoso laboral y otros hostigamientos, que afectan la autoestima, la personalidad, la formación laboral, profesional y/o social, dado que son aspectos que intervienen en las relaciones interpersonales.

Es significativo obtener un informe sobre cómo se han abordado los problemas relacionados con el acoso, el maltrato, la persecución, la discriminación y la inequidad laboral que se han atendido en el Comité de Convivencia Laboral vigente, así mismo, tener conocimiento si, el conflicto fue resuelto por medio de los preceptos de dignidad y justicia en una reunión conciliatoria, según los datos que se encuentren estipulados en las actas u otros documentos, de la misma forma también se evaluarán la efectividad de los compromisos y/o recomendaciones si, se cumplen por parte de las personas relacionadas en un caso de acoso laboral y cuáles son los casos que definitivamente agotan el procedimiento conciliatorio y se trasladan a una segunda instancia como es a la Procuraduría General de la Nación.

Otro tema que aporta la investigación es, conocer la percepción de los empleados frente al cumplimiento de las responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral desde las funciones que dicta la Resolución 3094 de 2023.

En este sentido de ideas “el mobbing” es el término de maltrato físico y psicológico en el entorno laboral de forma repetitiva hacia una persona que representa un cargo inferior, debido a lo cual se convierte en una agresión hacia la dignidad, por ende, es fundamental que el Comité de Convivencia Laboral intervenga oportunamente.

En esta investigación se propone caracterizar, identificar y conocer la percepción y la experiencia de los trabajadores en un caso de maltrato, acoso, persecución, discriminación o inequidad laboral ante el Comité de Convivencia Laboral, de igual forma constatar si los trabajadores entienden cuáles son las conductas de acoso laboral conforme por la ley 1010 de 2006, y cuáles no pertenecen en un caso de acoso laboral, teniendo en cuenta que el Ministerio de Trabajo debe exigir disciplina, compromisos de derechos y deberes, evaluación de eficacia y rendimiento que se encuentran estipulados en el reglamento de trabajo.

Dentro de este orden de ideas es fundamental promover una sana convivencia de respeto, confianza y solidaridad para garantizar un bienestar físico y emocional reconociendo logros y productividad, por consiguiente, los trabajadores son los principales beneficiarios porque identifican si el procedimiento y las acciones que establecen los del Comité de Convivencia Laboral cumple con los requisitos de una solución oportuna.

En segundo lugar, la Subdirección de Gestión del Talento Humano adquiere beneficios de información precisa sobre el cumplimiento de las funciones del Comité de Convivencia Laboral, el cual permite reconocer el desempeño general donde se exponen las fortalezas y debilidades, considerando que es importante para constituir futuros programas de prevención, promoción y soluciones en casos de acoso laboral.

Finalmente, los usuarios del Ministerio de Trabajo también son beneficiados porque un ambiente laboral sano permite ofrecer un mejor servicio, por lo cual le da un valor agregado de calidad en los procesos con resultados efectivos que ayudan al cambio y el mejoramiento laboral.

En este sentido se comprende que cada persona tiene pensamientos, sentimientos y opiniones diversas, debido a diferentes preceptos que influyen en la conducta, por tal motivo los conflictos siempre están presentes en una organización, en efecto es determinante evaluar la efectividad que permite reconocer si el Comité de Convivencia Laboral está cumpliendo con las funciones, lo cual contribuye a identificar las acciones que se deben mejorar, y así mismo permite identificar cuáles son las causas que se repiten y que generan más conflictos en la organización, por otro lado, si el Comité de Convivencia Laboral transforma y optimiza la atención, los trabajadores adquieren confianza porque perciben que sus problemas son importantes.

Por último, es conveniente realizar una investigación sobre el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral para garantizar si están cumpliendo con las normas legales y la operatividad de los roles en conflictos de acoso laboral y otros hostigamientos para prevenir que pasen a instancias judiciales que perjudican la imagen de la organización.

En efecto los resultados de la investigación son la base para identificar si los procesos que se aplican en el Comité de Convivencia Laboral resuelven los conflictos con las normas vigentes o requieren más capacitación y/o información para abordar los sucesos de acoso laboral y otros hostigamientos en la gestión de conflictos a través de un procedimiento transparente, por consiguiente, se puede tener un impacto positivo, considerando que a futuro se pueden realizar cambios con soluciones oportunas.

El Comité de convivencia laboral funciona adecuadamente y cumple con las normativas legales como la Resolución 3094 de 2023, los beneficios a considerar es evitar que la organización adquiera sanciones y multas por no llevar a cabo un proceso oportuno, asimismo si los conflictos laborales se solucionan desde un principio evita que otras entidades públicas legales intervengan, por tal motivo se ahorra tiempo, costos, dado que la productividad laboral no se interrumpe.

Antecedentes

Estudios sobre el Tema en América Latina

Estudios sobre el tema en América Latina, que, aunque el comité de convivencia laboral aún no se ha implementado de manera generalizada, se pueden observar diversas soluciones en el tratamiento del acoso laboral.

América Latina

De acuerdo con la revisión sistemática de literatura realizada por los autores, *León, D. et al.*, (2020) sobre el acoso laboral en América Latina durante un periodo de 16 años, bajo un enfoque cualitativo y descriptivo, revela datos importantes sobre la prevalencia y el impacto de este problema. Utilizando fichas bibliográficas como instrumento de medición, se analizaron 48 artículos teóricos y empíricos, libros electrónicos y trabajos de grado de diversos países de América Latina. Los autores mencionan que entre 2004 y 2020, el 54% de los estudios fueron desarrollados y publicados en Colombia, evidenciando un alto interés en el tema por parte de los profesionales y académicos colombianos. México, por su parte, contribuyó con el 10% de las publicaciones.

Los resultados de este análisis indican 8 conclusiones relevantes:

Primero, Colombia es el país con mayor índice de publicaciones sobre acoso laboral, con un notable incremento en 2017.

Segundo, el año 2017 registró un aumento significativo en publicaciones sobre el tema, aunque estas están basadas en estudios previos y no reflejan datos actuales.

Tercero, no se encontraron estudios recientes en 2020, lo que indica una falta de información actualizada sobre la prevalencia y situación del acoso laboral en las organizaciones.

Cuarto, todos los documentos revisados coinciden en que el acoso laboral causa afectaciones psicofisiológicas como estrés postraumático, ansiedad y depresión.

Quinto, el estrés, asociado con las relaciones laborales y la carga de trabajo, es considerado una enfermedad prevalente que afecta tanto física como psicológicamente a los individuos.

Sexto, el acoso laboral se manifiesta de diversas formas y afecta a todos los trabajadores independientemente de edad y género.

Séptimo, el acoso laboral es un factor perjudicial para los trabajadores y las empresas, deteriorando el clima organizacional, las relaciones interpersonales, la productividad y el desarrollo económico.

Y, octavo, aunque el acoso laboral ha sido un fenómeno social durante décadas, en Colombia se establecieron medidas legales para su sanción e intervención a partir de 2006, debido a su impacto en la esfera psicosocial dentro de las organizaciones.

En síntesis, considero que Colombia lidera en publicaciones sobre acoso laboral, con un aumento en 2017, aunque los datos más recientes están ausentes. El acoso laboral, en sus diversas formas, causa graves afectaciones psicofisiológicas y deteriora el clima organizacional. A pesar de la falta de estudios actuales, las medidas legales adoptadas en 2006 en Colombia buscan mitigar este problema.

Perú

En Perú, la prevención y manejo del acoso laboral están claramente regulados por la legislación laboral. Según *Gutierrez, K. M. (2020)*. “*los empleadores tienen la obligación de tomar acción frente a las conductas que califiquen como acoso laboral, implementado medidas*

que busquen prevenir su configuración, promover un ambiente seguro” (Gutiérrez, 2020, p. 73.)

los empleadores tienen la responsabilidad de implementar medidas para prevenir y abordar el acoso laboral. Esta obligación se deriva del rol del empleador como garante dentro de la relación laboral.

En dicho trabajo investigativo, la autora también destaca que las víctimas de acoso laboral en Perú tienen varias opciones legales, como solicitar el cese de los actos hostiles o exigir una indemnización por daños y perjuicios. De acuerdo con el Decreto Supremo No. 003-97-TR y la Ley No. 29783, los trabajadores pueden iniciar procedimientos para exigir la terminación de conductas lesivas o solicitar compensaciones económicas por los daños sufridos, incluyendo indemnización por despido y daño moral.

Chile

Empezando con una cita importante del estudio de *Lanata (2018)* en donde especifica que *“El año 2012, mediante la dictación de la Ley N° 20.607, se incorporaron al Código del Trabajo normas que califican las prácticas relativas al acoso laboral como contrarias a la dignidad del trabajador”*. (*Lanata, 2018, p. 265.*) En Chile, la Ley N° 20.607, promulgada en 2012, introdujo una definición formal de acoso laboral en el Código del Trabajo, calificándolo como una conducta que atenta contra la dignidad del trabajador y estableciéndolo como causal de terminación del contrato de trabajo.

El estudio de *Lanata (2018)*. examina los mecanismos judiciales disponibles en Chile para la reparación del daño a las víctimas de acoso laboral. El análisis incluye el recurso de protección, la indemnización por incumplimiento contractual, y el procedimiento de tutela laboral. Estos mecanismos están diseñados para proporcionar una respuesta legal a las víctimas, permitiéndoles buscar compensación por los daños sufridos y sancionar las conductas de acoso.

Ecuador

En Ecuador, el acoso laboral está regulado por el Código de Trabajo y la Constitución, que establecen una definición clara del acoso como cualquier conducta reiterada que atente contra la dignidad del trabajador. La legislación proporciona un marco para la protección de los derechos de los trabajadores, prohibiendo el maltrato y garantizando un ambiente laboral adecuado. Los autores, *Moya & Lascano (2021)*. Nos dan una aproximación, pues mencionan que, “*En el artículo 48 de la LOSEP (...) fija como causal de destitución: Atentar contra los derechos humanos de (...) servidor de la institución, mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión con inclusión de toda forma de acoso laboral.*” (*Moya & Lascano, 2021, p. 80*).

La Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) refuerza esta protección al especificar que los servidores públicos no deben ser sujetos de acoso laboral, y establece mecanismos legales para la sanción y reparación de las víctimas.

Estudios sobre el Tema en Colombia

Colombia

Duarte et al. (2018) En su estudio sobre la eficacia de los comités de convivencia laboral (CCL) frente a las víctimas de acoso laboral en Colombia, señalan que, aunque la Ley 1010 de 2006 fue diseñada para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral en ambos sectores, privado y público, presenta significativos vacíos en términos de prevención y sanción. Estos vacíos resultan en una falta de celeridad, confianza y cohesión social, exacerbada por el desconocimiento generalizado de la legislación por parte de los actores implicados y la dificultad para obtener pruebas de acoso laboral bajo las normativas procesales vigentes.

Los comités de convivencia laboral, según el Ministerio de Trabajo, son órganos creados para velar por la prevención de situaciones de acoso laboral, en conformidad con las Resoluciones 652 y 1356 de 2012.

“Los comités de convivencia laboral según el Ministerio De Trabajo son un órgano el cual vela por prevenir la producción de situaciones en las que se presente el acoso laboral, su creación se produjo en conformidad a las Resoluciones 652 y 1356 del 2012 del Ministerio De Trabajo” (Duarte et al., 2018, p.29).

Sin embargo, el estudio revela que los CCL están limitados a un rol preventivo sin la capacidad de tomar decisiones autónomas o sancionar a los acosadores, ya que esta responsabilidad recae en el Ministerio de Trabajo.

Esta limitación debilita la norma y su aplicación práctica, evidenciando la necesidad de fortalecer los CCL y permitir el uso de tecnologías como medios probatorios. La investigación concluye que las normas actuales son ineficaces para mitigar el fenómeno del acoso laboral y subraya la urgencia de realizar mejoras en los procedimientos y normativas para asegurar una protección efectiva de los trabajadores.

Bogotá D.C., Colombia

En el contexto colombiano, específicamente en Bogotá, el estudio de *Martínez (2021)* analiza la función del Comité de Convivencia Laboral (CCL) en entidades públicas. *“Es importante conocer las funciones que tiene el CCL, para que tanto sus miembros como la víctima de presunto acoso laboral conozcan con claridad cómo debe actuar este órgano al momento de presentarse un conflicto.” (p. 6.)*. El estudio destaca que los servidores públicos a menudo no recurren al CCL de manera oportuna debido al desconocimiento o vergüenza, lo cual impacta negativamente en su salud mental, motivación y niveles de estrés laboral.

Esta falta de intervención temprana dificulta la resolución de conflictos y limita la efectividad del CCL como un ente preventivo y conciliador. La investigación busca resaltar la importancia del CCL en la resolución de conflictos laborales y situaciones de acoso, así como detallar sus funciones y normatividad, y evaluar las herramientas de investigación utilizadas en sus reuniones.

La metodología del estudio combina análisis normativo y entrevistas con miembros del CCL, recopilando datos sobre casos de acoso laboral y evaluando la intervención del CCL en estos casos. Los resultados subrayan la necesidad de un correcto funcionamiento de los comités de convivencia laboral para reducir casos de acoso laboral, prevenir y conciliar conflictos, y mejorar la relación laboral entre las partes implicadas. El estudio concluye que es fundamental que las entidades distritales aseguren que los empleados confíen y recurran al CCL en situaciones de posible acoso, promoviendo así un ambiente de trabajo más seguro y positivo.

Este antecedente es relevante para el marco conceptual de los comités de convivencia y el acoso laborales, ya que proporciona evidencia de la importancia de la intervención temprana y efectiva del CCL para mantener un entorno laboral saludable.

Girardot, Colombia

En el contexto de Girardot, el estudio sobre la eficacia de los comités de convivencia laboral como instrumento de prevención del acoso laboral en las medianas empresas del municipio, se analiza la efectividad de los Comités de Convivencia Laboral (CCL) en la prevención del acoso laboral. La investigación, basada en una muestra de 250 trabajadores de medianas empresas, revela que, a pesar de la implementación de los CCL como una herramienta establecida por la Ley 1010 de 2006, estos comités enfrentan serias deficiencias en su funcionamiento y en la protección de los derechos de las víctimas.

Gaitán & Palacio (2021), nos contextualiza, sobre “*El Comité de Convivencia Laboral como herramienta suficiente e integral para la protección y reconocimiento efectivo de los derechos de las víctimas de acoso laboral (...) examinando la eficacia, y la funcionalidad de esta herramienta socio-jurídica.*” (p. 591) El estudio señala que los CCL presentan limitaciones significativas debido a la falta de mecanismos adicionales en los reglamentos internos y a la percepción de insuficiente protección jurídica para las víctimas. Estas deficiencias afectan la imparcialidad y la efectividad en la resolución de conflictos, subrayando la necesidad de mejorar y fortalecer los CCL para asegurar un ambiente laboral más justo y seguro en las medianas empresas de Girardot.

Pereira, Colombia

La Ley 1010 de 2006 es la normativa central que define el acoso laboral en Colombia, estableciendo mecanismos preventivos y correctivos para abordar esta problemática en el entorno laboral. *Gómez, E. & Montes, L. (2023)* menciona que “*La ley establece mecanismos preventivos para el acoso laboral, la cual busca motivar a todas las personas víctimas a informar de las conductas abusivas que recibe, a una instancia superior pertinente, la cual está compuesta por personal activo de la empresa, conocido como Comités de Convivencia Laboral.*” (p. 3).

El estudio que estamos referenciando, señala que, a pesar de la existencia de esta normativa, la implementación efectiva de los comités de convivencia laboral en el sector privado presenta desafíos significativos. Las víctimas de acoso laboral a menudo prefieren guardar silencio por temor a represalias, lo que vulnera sus derechos a la dignidad humana y afecta su salud mental. Este trabajo también destaca que el control y la verificación del cumplimiento de las normas de acoso laboral recaen en el Ministerio del Trabajo, aunque esta supervisión tiende a

ser reactiva más que preventiva, ya que muchas veces solo interviene tras recibir una denuncia formal.

En su análisis, Los autores concluyen que los comités de convivencia laboral desempeñan un rol crucial en la prevención del acoso laboral, pero enfrentan limitaciones significativas, como la falta de autoridad para sancionar a los acosadores y la insuficiente capacitación en métodos de resolución de conflictos para sus integrantes. Por lo tanto, proponen fortalecer estos comités mediante una mayor formación de sus miembros y un seguimiento más riguroso por parte de las autoridades laborales.

Este antecedente proporciona un marco relevante para entender los retos y oportunidades en la implementación de los comités de convivencia laboral en Colombia, y puede servir como base para proponer mejoras en su funcionamiento dentro del marco de tu investigación sobre el fortalecimiento de estos comités según la Resolución 3094 de 2023 del Ministerio de Trabajo en Bogotá.

Marco Teórico

Palabras Clave

Diagnóstico

El diagnóstico tiene como objetivo principal evaluar diferentes circunstancias, partiendo de una previa información para tomar decisiones preventivas y analizar errores que intervienen en la identidad de la institución.

Es importante reconocer las necesidades, metas y problemas de los trabajadores con el fin de realizar un plan de acción con estrategias de bienestar laboral motivando a los miembros superando contrariedades, debido a lo cual se hallan expectativas de modificaciones que permita rectificar las deficiencias y mejorar la productividad. Esto coincide con lo expresado por los autores Lawler, Nadler y Camman (1980) la eficiencia organizacional se hace necesarios en 3 fases

Primero, herramientas conceptuales: hallar teorías con fundamentos científicos sobre el funcionamiento de las organizaciones.

Segundo, técnicas y proceso de medición: aplicar un instrumento con la finalidad de obtener información sobre el funcionamiento de la organización para demostrar si cumplen con la normatividad y cuál es el impacto de los funcionarios.

Y tercero, tecnologías de cambio: exponer métodos y procesos conductuales.

Comité de Convivencia Laboral

Se compone por dos representantes del empleador y dos de los trabajadores y suplentes, teniendo en cuenta que los representantes del comité están capacitados en competencias

actitudinales y comportamentales, asimismo no deben tener antecedentes de quejas de acoso laboral o que hayan sido víctimas

Si la empresa está constituida con menos de 20 empleados el comité se conforma de un representante de los trabajadores y uno del empleador y los suplentes.

El comité de convivencia laboral consta de un periodo de dos años y tiene exclusivamente las siguientes funciones:

- Recibir y dar trámite a las quejas de presunto acoso laboral, el cual deben estar incluidas como pruebas.
- Analizar confidencialmente los casos
- Escuchar las partes involucradas
- Convocar reuniones con los representantes del comité y las partes involucradas, adquiriendo soluciones y compromisos
- Promover un clima laboral de bienestar
- Realizar un seguimiento verificando el cumplimiento de los acuerdos.
- Exponer estrategias para prevenir el acoso laboral
- Elaborar informes trimestrales.

Entre los representantes del comité se elige un presidente y secretario, debido a lo cual son los encargados de convocar las reuniones, llevar registros y firmar las actas con un manejo de absoluta reserva; por otro lado, la institución debe garantizar un espacio físico y seguro para las reuniones.

Funciones del Presidente

- Organizar reuniones con los representantes del comité

- Orientar las sesiones que sean eficaz y productivas
- Tramitar los acuerdos aprobados por el comité
- Cumplir con los recursos requeridos para el funcionamiento del comité.

Funciones del Secretario

- Recibir y tramitar las quejas por escrito con las suficientes pruebas
- Convocar a los representantes del comité por medio de correo electrónico
- Citar individualmente a las partes afectadas
- Citar a los miembros del comité y a las dos partes del conflicto para llegar a compromisos mutuos
- Archivar las quejas, documentos y actas de forma confidencial
- Elaborar un protocolo del orden del día

Conflicto

Existen diversas definiciones sobre el significado de conflicto, donde algunos autores han analizado e interpretado el comportamiento que genera un contexto donde dos personas, organizaciones, instituciones o entidades plantean objetivos, opiniones y convicciones contrarias, el cual interfiere negativamente en los intereses de la otra parte, tal como lo manifiesta *Fink (1965)*, el cual define que, el conflicto es “*toda situación social en la que dos o más entidades sociales tienen una relación psicológica o interacción antagonista*” (p. 456), es decir que para que haya un conflicto deben intervenir al menos dos personas, independientemente que sean grupos, entidades, población etc., con estrategias para controlar o debilitar al adversario.

Asimismo, *Touzard (1981)* agrega un aporte trascendental sobre el conflicto que es “*una situación en la que los autores persiguen metas diferentes, valores contradictorios o intereses opuestos, utilizando la influencia o el control sobre el otro como medio o como fin*” (p. 46).

Según lo expuesto con *Mack y Snyder (1974)*, un ejemplo de conflicto interpersonal se presenta continuamente en diversos casos en el área laboral, donde los individuos comparten actividades y responsabilidades, sin embargo, surgen diferencias en opiniones, ideales o formas de realizar su trabajo, por ende, estas diferencias perjudican el clima laboral, ya que no hay una comunicación permanente y el trabajo en equipo es insuficiente.

Un conflicto fluye y evoluciona cuando se exponen desacuerdos en el instante de cumplir objetivos, cuando los principios o creencias no coinciden o cuando las técnicas o estrategias están diseñadas para impactar y bloquear a la otra parte, de acuerdo con *Zajonc (1967)*, “*no existen convenciones o reglas formales que regulen el comportamiento en una situación competitiva*” (p. 456), o también como lo presenta *Touzard (1981)*, “*la motivación por controlar totalmente el comportamiento del otro es más fuerte que las convenciones y reglas destinadas a inhibirlo*”(p. 48), en resumen, cuando no se cumplen o se vulneran las normas es el camino más seguro para llegar a un conflicto, dado que no hay límites, el cual es la causa de una confrontación sin ética ni respeto y ambas partes actúan con el propósito de afectar al adversario.

Desde el punto de vista de *Redorta (2004)*, el cual propone una nueva estructura y una posible solución de conflictos, titulada Multipolar, teniendo en cuenta diversos aspectos que influyen en un inconveniente como son los objetivos, metas, el contexto, las normas, la complejidad, entre otros; siendo de esta manera el entorno es trascendental en la toma de decisiones, en los objetivos y expectativas de ambas partes, considerando que se ejecutan estrategias para llegar a la meta como ganador a través de un proceso que va desde su implicación hasta las habilidades de negociador para obtener la razón, no obstante en algunos conflictos alguna parte se agota y toma la decisión de no continuar, por ende reduce la alerta y se aportan soluciones inmediatas.

Sinónimo de conflicto puede ser éxito o fracaso, de tal forma que desde una perspectiva profesional es importante profundizar en la personalidad desde la infancia, ya que, si una persona evidencia rasgos de superioridad y liderazgo, en razón de lo cual son las bases para desarrollar un comportamiento competitivo que genera conflictos por que siempre quieren obtener el poder, así como lo manifiesta afirma Redorta (2004), “ *Disputamos por que alguno de nosotros queremos mandar, dirigir o controlar más al otro*” (p. 123), o en otros términos ¿quién tiene más poder?, ¿quién tiene la razón? o ¿quién obtendrá más beneficios?

El conflicto puede impactar negativamente en la autoestima de las partes involucradas, debido a, que si no se cumplen los objetivos se lastima el orgullo personal, social o cultural, de igual forma la identidad es otro factor que puede ser vulnerable, en vista de que una palabra, un comportamiento o una acción que repercute en las creencias, principios o ideales de un individuo o grupo perjudica “lo que soy yo”.

El miedo es una emoción que predomina en un conflicto, dado que ambas partes quieren transformar los sentimientos, pensamientos o situaciones del adversario, por lo que produce tensión y estrés, así mismo se hallan otros aspectos que subvencionan en un conflicto como es una información errónea, mentiras, rumores o malentendidos, dicho de otro modo, es cuando se dice algo y alguien lo entiende de otra manera a nivel personal o social.

Durante un conflicto se pueden evidenciar tres etapas

1. Latente: es cuando se desencadena una serie de consecuencias debido a un acto, el cual es el que genera el conflicto.
2. Emergente: las partes involucradas reconocen que existe un conflicto, de manera que se propone una negociación de bienestar mutuo y se realiza un proceso de resolución.

3. Manifiesto: las dos partes han aportado soluciones para solucionar el conflicto, pero es imposible llegar a un acuerdo.

Conflicto Laboral

El ambiente laboral “ hace referencia al conjunto de condiciones existentes en la organización que tienen impacto sobre el comportamiento individual” (París - Marcano, 2014, p. 41), vale decir que una empresa o sitio de trabajo debe brindar seguridad física y emocional, el cual proporcionar un ambiente laboral sano reconociendo las necesidades y expectativas de cada miembro, así mismo cada trabajador tiene un compromiso laboral cumpliendo de la mejor manera las funciones encargadas, adicionalmente como existen relaciones interpersonales se deben mantener en el respeto, empatía y tolerancia sin importar las variaciones.

A diferencia de lo anterior como mencionan Gómez, Hernández y Méndez, (2014), el riesgo psicosocial, no es solo un simple conflicto, sino que presenta factores que desencadenan hechos con altas probabilidades de intervenir y afectar tanto la salud de los involucrados como de la organización.

La agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (2012) expone diferentes riesgos psicosociales que influyen en la salud y en la productividad en el entorno laboral como es estrés, la violencia, el mobbing y el acoso sexual.

que se presenten conflictos laborales no quiere decir que siempre es negativo, dado que después de una conciliación positiva se adquiere un equipo de trabajo más sólido, el problema es no resolver los conflictos de una manera adecuada por esta razón es fundamental prevenir y concientizar a los trabajadores sobre los derechos y la igualdad de oportunidades y condiciones particularmente a diferentes grupos que son discriminados como:

Género, por considerarse en la sociedad como el sexo débil las mujeres son más vulnerables ante uno de los riesgos psicosocial más antiguo como es el acoso sexual, el cual crea un ambiente laboral hostil y un factor de estrés.

Racismo, como afirma la OIT (2007), “los trabajadores de un color de piel diferente a la blanca como es la raza negra, minorías étnicas, indígenas y trabajadores migrantes”, el cual son tratados con inferioridad laboral y desestabilizan las condiciones económicas.

Grupos LGBTI, debido a una condición sexual que la sociedad considera diferente, estas personas enfrentan discriminaciones, violencia física, emocional, sexual y laboral directa e indirectas como es el acoso psicológico.

Discapacidad, se evidencias Estigmas con las personas que presentan una discapacidad, esto coincide con lo expuesto por Castro (2001), que indica que “lo correcto es visualizarlos sin exagerar sin incapacidades, con el objeto de que gocen de un sistema real de oportunidades y de trato”

Edad, es una variable de discriminación laboral, ya que una persona mayor se considera inservible, dado que realiza las actividades de una forma despaciosa, no obstante, la experiencia no es relevante en el momento de la contratación.

Teoría de Christopher Moore

El autor expone que los conflictos se dividen en cinco fases, de manera que cada enfoque debe realizar un proceso característico con el fin de hallar una resolución. A continuación, se referencia los tipos de conflicto.

Conflictos de datos, es importante reunir las dos partes de forma simultánea, con el propósito de obtener una información clara, confiable y directa, teniendo en cuenta que una

mala, mínima o excesiva información es la causa de un conflicto, por ende, las partes adquieren diversas interpretaciones de un mismo suceso.

Conflictos de intereses, son las necesidades que cada parte considera que son importantes y fundamentales para cumplir sus objetivos, sin embargo, estos mismos propósitos puede ser la causa de un conflicto a nivel competitivo, por consiguiente, un tercero es la solución de oportunidades para que las partes obtengan un acuerdo equitativo.

Conflictos de valores, la diversidad de creencias, principios, culturas y/o ideales de religión, política donde un comentario mal intencionado o interpretado es la base para empezar un conflicto, dado que interviene en la identidad de cada individuo, por lo tanto, se presenta una normatividad de respeto hacia la dignidad y los derechos humanos a través de una sana convivencia. Conflictos de relaciones: uno de principales factores de iniciar un conflicto es la falta de comunicación y confianza, teniendo en cuenta que los rumores y los malos entendidos ocasionan enojo y resentimiento y emociones que se manejan adecuadamente, por lo tanto el adversario siente que está siendo agredido, por esta razón es trascendental verificar la información, además expresar sus emociones con respeto sin juzgar ni ser juzgado y por último conciliar por medio de compromisos con el objetivo de fortalecer los lazos interpersonales.

Conflictos estructurales, el poder es la razón de un conflicto, ya que una de las partes piensa que no hay equidad en las oportunidades de ascenso para adquirir un bienestar personal o social, de modo que la mediación es un factor de solución con acuerdos justos.

Mediación

Para que se lleve a cabo un proceso de mediación confiable y justo se necesita la intervención de un tercero que sea neutral ante un conflicto con el propósito de realizar una negociación justa por medio de una comunicación asertiva competente para transformar los

objetivos de cada individuo, no obstante la aprobación de los afectados es fundamental para que el mediador intervenga en el conflicto y que sus soluciones sean respetadas, sin embargo esto no quiere decir que el mediador tiene la última palabra.

La labor del mediador es que haya una conciliación, examinando exhaustivamente cuáles son las posibles consecuencias de los intereses y necesidades en el futuro, de tal forma que se presente una negociación con compromisos con el objetivo de conseguir un bienestar mutuo a través de un proceso equitativo. pese a que el mediador no posee el poder de tomar una decisión final, si son necesarios para obtener soluciones y acabar con el conflicto.

Como menciona la American Arbitration Association (s.f) un mediador es el recurso para terminar con un conflicto, por ende, el mediador tiene la capacidad de asumir diferentes roles como son:

Primero, llevar a cabo un plan de acción con el propósito de mejorar la comunicación

Segundo, concientizar a las partes sobre los derechos del adversario y participar de forma activa en las negociaciones.

Tercero, aporta técnicas y/o estrategias que pueden integrar a profesionales externos, dado que un intercambio de conocimientos amplía las posibilidades de solución.

Cuarto, analiza e interviene desde un análisis investigativo que permite que las partes adquieran diferentes perspectivas y encuentren el foco del conflicto.

Y quinto, tomar decisiones para acabar con el conflicto.

Lo anterior se respalda con el autor Bonner (1959), “no promueve directamente cambios en los litigantes mediante la iniciación de movimientos; es más bien un agente catalítico. del

movimiento interventor con los movimientos de los negociadores”. Se presenta un protocolo con las actividades que son permitidas al mediador:

1. Integrarse al conflicto
2. Estrategias para obtener soluciones y escoger espacios físicos para los diálogos
3. Obtener, analizar y evaluar datos
4. Diseñar un plan de mediación
5. Implementar técnicas y estrategias de conciliación
6. Realizar actividades con el objetivo de obtener una negociación productiva
7. Identificar los aspectos relevantes como son los objetivos, intereses y necesidades de las partes.
8. Presentar diferentes alternativas de soluciones
9. Promover un fin de la negociación
10. Desarrollar un plan de ejecución y supervisión.

Elaboración, Método y Comprobación de una Hipótesis del Mediador

El mediador debe reunirse con las parte con el fin de obtener datos para reconocer las causas del conflicto, con la finalidad de que se desarrolle una hipótesis, el cual es el inicio de la investigación y la intervención, con actividades específicas que están proyectados y son determinantes en el proceso de la negociación, no obstante es importante resaltar que durante el proceso se pueden modificar los compromisos dependiendo de las circunstancias o de los Intereses que quieran obtener las partes.

Círculo Restaurativo

Es Fundamental que las partes adquieran una participación expresando lo sucedido, como se sienten y cuáles son los objetivos de la queja, de manera que los programas de restauración son esenciales en la resolución de conflictos empresariales donde todos los afectados son importantes, así como menciona el autor Calvo Soler (2018), es importante “Ser escuchados”, tomar decisiones por medio de entrevistas previas.

Los responsables del programa del círculo restaurativo no solo deben informar el proceso del círculo, sino que además deben percibir y comprender los valores restaurativos con el cumplimiento de acuerdos.

En el programa restaurativo empresarial es trascendental un informe de riesgos reconociendo las causas, la frecuencia, los daños y los efectos negativos que determinan un conflicto, donde finalmente se realiza una subsanación de daños no tangibles, vínculos que se han quebrado a través de un proceso ético, imparcial con compromisos alcanzables que mejoran el clima laboral.

Marco Legal

Leyes y Normas

Ley 1010 de 2006, la cual establece medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral en Colombia.

La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. (p. 1.)

La Resolución 652 de 2012, siendo esta la que regula la creación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en las empresas y entidades públicas de Colombia. El objeto de la presente resolución es definir la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Profesionales, frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución 2646 de 2008. (p. 2.)

Y en la Resolución 3094 de 2023 se actualiza los mecanismos preventivos y correctivos de atención a casos de acoso laboral, y establece lineamientos para el funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral. Artículo 1. Objeto. La presente resolución tiene por objeto actualizar los mecanismos preventivos y correctivos de atención a casos de acoso laboral, así como el funcionamiento y conformación de los Comités de Convivencia Laboral y el procedimiento interno en el Ministerio del Trabajo, que permita una atención eficaz y oportuna de los casos. (p. 2.)

Marco Conceptual

El acoso laboral o “El mobbing” es el término de maltrato físico y psicológico en el entorno laboral de forma repetitiva hacia una persona que representa un cargo inferior, debido a lo cual se convierte en una agresión hacia la dignidad, en otras palabras se representa en diversas conductas que repiten la misma acción sobre un individuo por parte de sus compañeros o superiores de trabajo, como es el hostigamiento verbal donde la víctima recibe insultos por medio de palabras obscenas, gritos o burlas que afectan el autoestima.

Ochoa, et. al. (2021) nos hace la relevancia del término,

El acoso laboral, conocido también como mobbing, está adquiriendo mucho protagonismo y empieza a considerarse como un riesgo laboral. “Los problemas psicosomáticos que causan a un trabajador por parte del empleador o un compañero pueden llevarlo al estrés y hasta el suicidio; las consecuencias del mobbing llegan al ámbito físico, psíquico, social, y laboral” (Ochoa et al., 2021, p. 114.).

Los autores refieren en el documento los tipos de acoso laboral, los cuales se puede presentar en diferentes maneras.

- Acoso laboral descendente: Realizado por una persona en un cargo superior, con autoridad sobre la víctima.
- Acoso laboral horizontal: Ocurre entre compañeros de trabajo, motivado por problemas personales, amorosos o celos.
- Acoso laboral ascendente: Rechazo hacia una persona de nivel superior, generalmente un nuevo jefe, manifestado por burlas, críticas y falta de comunicación.

El acoso laboral puede presentarse como un riesgo psicosocial para el trabajador,

“Los efectos sociales del acoso laboral se caracterizan por la aparición en la víctima de conductas de aislamiento, evitación y retraimiento; así como la resignación, el sentimiento de alienación respecto a la sociedad y una actitud cínica hacia el entorno.” (Ochoa, et al., 2021, p. 115.).

El trabajo es un recurso con un sustento económico que permite una mejor calidad de vida, donde se adquieren conocimientos que definen la realización personal, considerando que el ser humano reconoce y desarrolla sus capacidades y habilidades para conseguir el éxito laboral con condiciones de equidad y protección, como manifiesta *la Constitución Política Colombiana de 1991* “*El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas*”. (Art. 45). De igual forma constatar si los trabajadores entienden cuáles son las conductas de acoso laboral conforme por la ley 1010 de 2006, y cuáles no pertenecen en un caso de acoso laboral.

Un comité de convivencia laboral es una instancia dentro de las organizaciones que se encarga de promover un ambiente de trabajo saludable, prevenir y manejar conflictos laborales, y garantizar el respeto y la dignidad de los trabajadores. Estos comités son particularmente importantes en empresas y organizaciones donde es esencial mantener un ambiente laboral armónico y productivo. En la *Resolución 652 de 2012* se especifica que “*Que al constituirse los Comités de Convivencia Laboral como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, es necesario establecer su conformación.*” (p. 1.).

Hay mecanismos que tiene el CCL, porque es fundamental promover una convivencia de respeto, confianza y solidaridad en un entorno laboral para garantizar la seguridad física y

emocional del pueblo reconociendo logros y productividad. Tenemos en cuenta la *Resolución 3094 de 2023* los cuales están registrados en el artículo 3. Entre ellos, se incluyen el apoyo a los empleados que perciben conductas de acoso, la implementación de acciones educativas para prevenir riesgos psicosociales, y la promoción del uso de canales de denuncia. Además, se fomenta la socialización de los valores del Código de Integridad y se realizan actividades para mejorar las relaciones interpersonales y la convivencia en el trabajo. Los Comités de Convivencia Laboral también reciben apoyo y formación para fortalecer sus funciones.

Metodología

Enfoque Metodológico

Este proyecto aplicado se lleva a cabo desde la investigación de tipo mixto, combinando los enfoque cuantitativo y cualitativo con un enfoque descriptivo. *Valle, et al. (2022)*, nos aproxima al concepto.

Entonces, por un lado, tenemos el enfoque cuantitativo y, por otro, el cualitativo. Muchas veces, pensamos que la diferencia entre ambos radica exclusivamente en el tipo de información recogida o en la cantidad de personas incluida en la muestra; sin embargo, como se menciona, la diferencia se encuentra en cómo entendemos y nos aproximamos a la realidad y a los fenómenos que queremos estudiar (p. 9.).

El enfoque descriptivo se centra en observar, registrar, y analizar la realidad tal como es, sin intervenir en los fenómenos que se están estudiando. Su propósito principal es proporcionar una representación detallada y fiel de las características y situaciones específicas del fenómeno bajo investigación.

En el contexto cuantitativo descriptivo, el objetivo es cuantificar y analizar datos de manera sistemática para describir patrones, frecuencias y relaciones entre variables. Este enfoque utiliza técnicas estadísticas para representar de manera numérica la información recogida y proporciona una visión general de los datos. Los estudios descriptivos en este enfoque se centran en la recopilación de datos sobre las variables de interés, sin intentar manipularlas ni controlar variables externas. Ejemplos de métodos incluyen encuestas y cuestionarios que recogen datos sobre la experiencia y percepción de los miembros del Comité de Convivencia Laboral como de los empleados.

En el enfoque cualitativo descriptivo, se busca comprender y describir el fenómeno a través de la recopilación de datos cualitativos detallados. Aquí, se emplean técnicas como entrevistas y observación participante para obtener una comprensión de las experiencias, percepciones y comportamientos de los participantes. El análisis de estos datos se centra en identificar temas y patrones que ofrecen una visión detallada y contextualizada del fenómeno estudiado. En este caso, se puede realizar una descripción del funcionamiento actual del Comité de Convivencia Laboral, basándose en las experiencias y puntos de vista de sus miembros y empleados.

Población y Muestra

1. 8 miembros del Comité de Convivencia Laboral (CCL)

Composición: 8 miembros (4 principales y 4 suplementarios).

Selección de cargos: Se rige tal cual la Resolución 3094 de 2023, presidente y secretario técnico serán elegidos entre los 8 miembros.

2. 290 empleados del Ministerio de Trabajo, Dirección Bogotá

Muestra: El ministerio de trabajo Territorial Bogotá dispone de 290 funcionarios, aun así, en la encuesta de percepción aplicada en la investigación sobre el Diagnóstico al Comité de Convivencia Laboral participaron 73 trabajadores, el cual representa el 25% de la población.

Fases del Proyecto

Primera Fase – Caracterización de los Miembros

En esta fase, se llevará a cabo un primer acercamiento para obtener una comprensión detallada de la experiencia y las competencias de los miembros del Comité de Convivencia Laboral (CCL). Se concertará una reunión con los miembros del comité para realizar entrevistas semiestructuradas, en las que se recopilarán datos sobre su formación académica, experiencia

profesional y habilidades relevantes para sus roles dentro del comité. El objetivo es crear una matriz de caracterización que refleje las capacidades y conocimientos de cada miembro en relación con las funciones que deben cumplir, proporcionando así una visión clara sobre la adecuación de sus competencias para el desempeño del comité.

Instrumento

Entrevista Semiestructurada, por medio de la cual se recopilarán datos sobre formación académica, experiencia laboral, y competencias relevantes para el cargo en el comité.

Producto Esperado

Una matriz de caracterización que detalle la experiencia y competencias de cada miembro del CCL.

Segunda Fase – Análisis del Cumplimiento de Funciones

En esta fase, se solicitará al Comité de Convivencia Laboral el acceso a las actas de las reuniones realizadas por el comité vigente. Se procederá a revisar y analizar estos documentos para evaluar el cumplimiento de las funciones y responsabilidades del comité conforme a lo estipulado por la Resolución 3094 de 2023. El análisis se llevará a cabo mediante una matriz que compare el contenido de las actas con los requisitos normativos de acuerdo con el artículo 13 de la misma, permitiendo identificar y caracterizar los procesos documentados y su correspondencia con las obligaciones establecidas por la normativa.

Instrumento

Matriz de Análisis, una herramienta para comparar las actas de reunión con los requisitos normativos. Analizar el contenido de las actas y evaluar la correspondencia con las funciones requeridas.

Producto Esperado

Informe de Resultados al chequeo según las funciones estipuladas para el CCL, este informe será detallado pues se compara las funciones documentadas en las actas con las estipuladas por la resolución. Incluye la cantidad de actas revisadas y cómo se ajustan a la norma.

Tercera Fase – Percepción de los Empleados

Para conocer la percepción de los empleados sobre el Comité de Convivencia Laboral, se invitará a todos los trabajadores de la Dirección de Bogotá del Ministerio de Trabajo a participar en una encuesta virtual. Esta encuesta, elaborada en colaboración con el equipo de Talento Humano, se distribuirá a través de un enlace en GoogleForms y será anónima para garantizar respuestas honestas. Los empleados serán consultados sobre su conocimiento del CCL, si han solicitado apoyo del comité, y su percepción general sobre el funcionamiento de este. Los resultados obtenidos permitirán analizar la visibilidad y efectividad del CCL desde la perspectiva de los empleados.

Instrumento

Encuestas de Percepción, una encuesta virtual distribuida a través de un enlace en una plataforma como GoogleForms. Las respuestas serán anónimas para garantizar la honestidad.

Producto Esperado

Informe de Percepción, este presenta los resultados de la encuesta, indicando el número de empleados que conocían el CCL, aquellos que solicitaron apoyo, y su percepción sobre el funcionamiento del comité.

Consideraciones Éticas

De acuerdo con los principios establecidos en El Código Ético del Psicólogo se protege el bienestar del individuo y de los grupos con el cuales trabaja el psicólogo en respetar los principios que expone la Declaración Universal de los derechos humanos y en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 la protección de datos personales a través de un consentimiento informado previo informado del titular, y conforme a que esta investigación presenta la importancia de caracterizar y evaluar el procedimiento del cumplimiento de las funciones del Comité de Convivencia Laboral en la Dirección de Bogotá perteneciente al Ministerio de Trabajo y en cumplimiento con la Resolución 3094 de 2023, esta investigación se cumplirá de acuerdo con los siguientes lineamientos:

- Caracterizar a los trabajadores del Comité De convivencia Laboral sobre el proceso que se realiza en los casos de acoso laboral y otros hostigamientos a través de una entrevista semiestructurada.
- Identificar las funciones del Comité de Convivencia Laboral vigente en función de la Resolución 3094 de 2023 evaluando documentos y actas.
- Percibir la opinión de los trabajadores del Ministerio del Trabajo en los procesos que se llevan a cabo en el comité de Convivencia Laboral, de manera que se realizara una encuesta virtual, donde la información que se adquiere es de forma anónima.
- Firmar un consentimiento informado de los trabajadores representantes del Comité de Convivencia Laboral.

Aplicación del Proyecto

Resultados

Primer Resultado – Caracterización de los Miembros

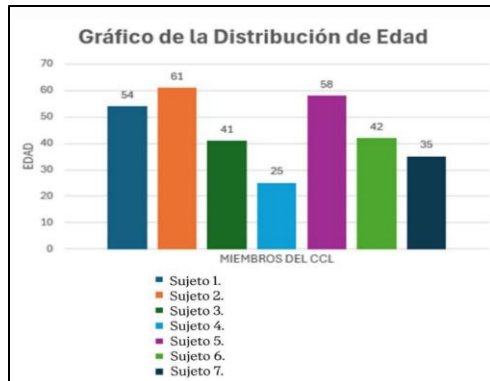
La caracterización de la experiencia y competencias de los miembros del Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Trabajo Territorial de Bogotá fue realizada a partir de entrevistas individuales, gracias a lo cual fueron concebidas por cada representante del comité. A partir de estas entrevistas se logró identificar aspectos importantes como: género, edad, cargo que tienen dentro de la institución, rol que cumplen en el comité, formación académica y profesional, así mismo fortalezas y debilidades, esta información permitió reconocer el perfil de cada miembro, las funciones que realizan y los desafíos que enfrentan tanto en la institución como en el comité.

Uno de los representantes del Comité de Convivencia Laboral fue trasladado a otra dependencia dentro la misma entidad, por ende, esta circunstancia implicó la desvinculación en el comité, aunque la normativa vigente en la Resolución 3094 de 2023 exige a ocho representantes, no obstante, los siete miembros tomaron la decisión de forma unánime de no gestionar el reemplazo.

Tabla 2*Datos Generales de Miembros del Comité de Convivencia Laboral*

Nombre Completo	Edad	Genero
Sujeto 1	54	Femenino
Sujeto 2	61	Femenino
Sujeto 3	41	Femenino
Sujeto 4	25	Femenino
Sujeto 5	58	Masculino
Sujeto 6	42	Femenino
Sujeto 7	35	Femenino

Nota. Estos datos se obtienen de la entrevista realizada para caracterización de los miembros del comité.

Figura 1*Gráfico de la Distribución de Edad*

Fuente. Autoría propia.

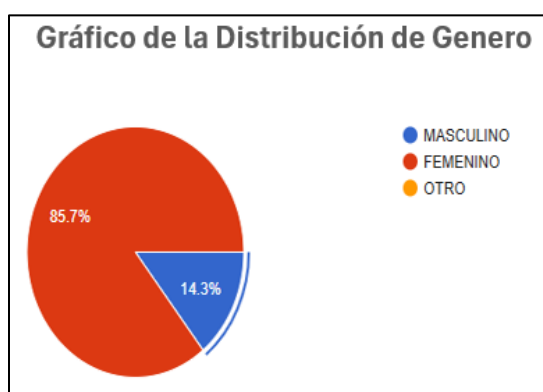
Análisis

En el comité de convivencia Laboral del Ministerio de Trabajo, Territorial Bogotá, se refleja una diferencia generacional, dado que el sujeto menor tiene 25 años y el sujeto mayor tiene 61 años, el cual es trascendental en la toma de decisiones y en la resolución de conflictos

laborales siendo que se origina una gran variedad de ideas, opiniones, perspectivas desde diferentes puntos de vista con estrategias a través de experiencias de diferentes épocas, siendo que la población joven aporta conocimientos innovadores y tecnológicos, por otro lado la generación mayor aporta experiencia y autoridad.

Figura 2

Gráfico de la Distribución de Genero



Fuente. Autoría propia.

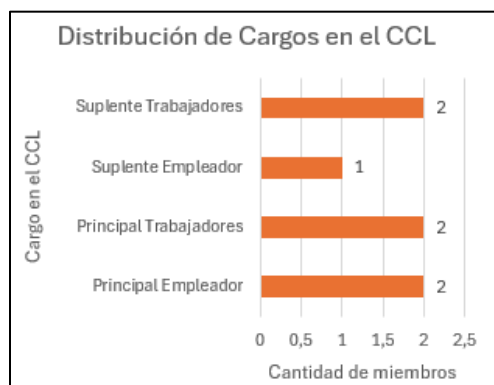
Análisis

El Comité de Convivencia Laboral está representada en gran parte del género femenino que proporciona una cultura laboral inclusiva, dado que las mujeres adquieren el rol de mediar y cuidar que es fundamental en la resolución de conflictos desde un criterio de empatía, sin embargo que haya un solo hombre afecta o interviene en la toma de decisiones, ya que en algunas circunstancias no se lleva a cabo una gestión de manera integral, el cual genera desconfianza ante los demás funcionarios hombres de la institución.

Tabla 3*Cargos de Miembros del Comité de Convivencia Laboral*

Nombre Completo	Cargo en el Ministerio de Trabajo	Cargo en el CCL específico	Cargo en el CCL
Sujeto 1	Auxiliar administrativo asistencial		Suplente Trabajadores
Sujeto 2	Inspectora del trabajo - RCC21	(Presidente)	Principal Trabajadores
Sujeto 3	Auxiliar administrativa	(Secretaria técnica)	Principal Trabajadores
Sujeto 4	Profesional universitario 1		Principal Empleador
Sujeto 5	Profesional especializado, Grado14		Suplente Empleador
Sujeto 6	Inspectora del trabajo		Principal Empleador
Sujeto 7	Inspectora del trabajo		Suplente Trabajadores

Nota. Estos datos se obtienen de la entrevista realizada para caracterización de los miembros del comité

Figura 3*Gráfico de la Distribución de Cargos en el CCL*

Fuente. Autoría propia.

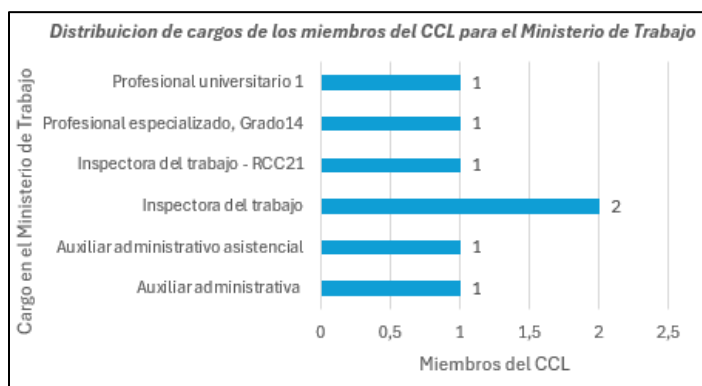
Análisis

En los cargos principales el número de representantes es igual, de tal manera que las decisiones son equitativas, a diferencia en la suplencia los trabajadores cuentan con dos suplentes y el empleador sólo tiene uno, el cual puede afectar en la representación si llega a faltar el representante principal y el suplente al mismo tiempo, aun así, la conformación general del

Comité de Convivencia Laboral en los cargos principales es proporcionados en el momento de tomar decisiones.

Figura 4

Gráfico de la Distribución de Cargos de los Miembros



Fuente. Autoría propia.

Análisis

La mezcla de funciones y niveles jerárquicos contribuye a un enfoque integral en los procesos de resolución de conflictos desde diversas perspectivas como son los inspectores de trabajo que aplican y controlan la normatividad de la legislación vigente minimizando los riesgos de errores en la intervención y resolución en las quejas, adicionalmente los profesionales universitarios y especializados evalúan los riesgos desde una visión estratégica con un plan de mejora innovador y por último los auxiliares administrativos realizan la tarea de organizar sistemáticamente la documentación y la gestión en los procesos y reuniones garantizando un buen funcionamiento del comité.

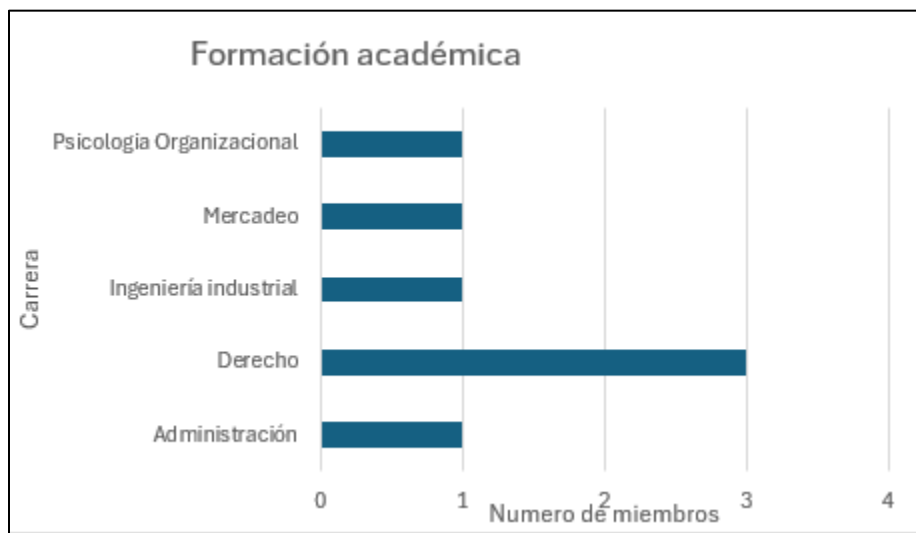
Tabla 4*Caracterización de Miembros del Comité de Convivencia Laboral*

Nombre Completo	Formación académica	Experiencia laboral relevante	Competencias Clave	Fortalezas
Sujeto 1	Administración	Más de 20 años en gestión administrativa	Organización, trabajo en equipo	Compromiso, puntualidad
Sujeto 2	Derecho	Amplia trayectoria en inspección laboral	Negociación, resolución de conflictos	Liderazgo, capacidad analítica
Sujeto 3	Psicología Organizacional	Experiencia en manejo de equipos y clima laboral	Comunicación, análisis de clima laboral	Empatía, proactividad
Sujeto 4	Mercadeo	Experiencia en comunicación y mercadeo interno	Creatividad, manejo de campañas internas	Innovación, manejo de medios
Sujeto 5	Ingeniería industrial	Más de 25 años en gestión organizacional	Gestión de procesos, análisis estratégico	Orientación a resultados, análisis crítico
Sujeto 6	Derecho	Experiencia en resolución de conflictos legales	Resolución de conflictos, mediación	Capacidad de mediación, persuasión
Sujeto 7	Derecho	Experiencia en inspecciones laborales	Análisis legal, manejo de casos complejos	Conocimiento normativo, atención al detalle

Nota. Estos datos se obtienen de la entrevista realizada para caracterización de los miembros del comité.

Figura 5

Gráfico de Formación Académica.



Fuente. Autoría propia.

Análisis

Profesionales de hasta 25 años de experiencia con competencias que reflejan un equilibrio entre liderazgo, resolución de conflictos, análisis estratégico y creatividad. La organización permite un sentido colaborativo y una combinación de habilidades que fortalece la capacidad del comité para abordar desafíos con eficacia y visión integral.

En los representantes del Comité de Convivencia Laboral se evidencia una diversidad en formación académica como es el Derecho, debido a lo cual, es significativo en la resolución de conflictos para que las decisiones que se tomen adquieran un análisis normativo, por otro lado la Administración coordina los procesos internos con la documentación correcta, también la psicología desde un enfoque humanista identifica y gestiona las dimensiones emocionales, dado que es importante para promover un ambiente laboral de bienestar, por otro lado el Mercadeo aporta información innovadora sobre la cultura organizacional por medio de campañas de

promoción y por último la Ingeniería Industrial aplica estrategias de mejora en los procesos laborales.

Tabla 5

Áreas de Mejora y Recomendaciones

Nombre Completo	Áreas de mejora	Recomendaciones al comité
Sujeto 1	Mejora en herramientas tecnológicas	Taller de actualización en sistemas administrativos
Sujeto 2	Flexibilidad en enfoques más participativos	Capacitación en metodologías colaborativas
Sujeto 3	Gestión de tiempo	Curso en técnicas avanzadas de gestión de tiempo
Sujeto 4	Profundización en temas normativos laborales	Formación en normatividad laboral aplicada al CCL
Sujeto 5	Actualización en herramientas digitales	Capacitación en herramientas digitales modernas
Sujeto 6	Profundizar en dinámicas de grupo	Taller en estrategias de mediación grupal
Sujeto 7	Técnicas de comunicación efectiva	Formación en comunicación interpersonal y liderazgo

Nota. Estos datos se obtienen de la entrevista realizada para caracterización de los miembros del comité.

Análisis

Las áreas de mejora incluyen competencias en resolución de conflictos, mediación y capacitación en liderazgo y trabajo en equipo. Algunos miembros también pueden beneficiarse de un enfoque más profundo en las habilidades para facilitar la convivencia laboral. No hay suficiente información sobre las herramientas digitales específicas disponibles para el equipo y dada la diversidad de los roles, la complejidad de las tareas sería útil que el equipo tuviera acceso a herramientas digitales de colaboración y gestión de documentos, así como plataformas de capacitación online.

Análisis con Respeto a la Función de la Norma y el Rol de cada Miembro

La Resolución 3094 de 2023 establece las normas y procedimientos que regulan el funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en el ámbito laboral. Estas incluyen la prevención del acoso laboral, la promoción de la convivencia laboral sana y la resolución de conflictos dentro de las organizaciones, por lo anterior para nosotras es importante que, al diagnosticar el estado actual del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en la Dirección de Bogotá, se revisen si estas funciones se están cumpliendo de manera efectiva según la resolución. Esto incluye la identificación de los mecanismos de prevención y atención que están implementados, y cómo se están gestionando los conflictos laborales.

Para identificar si el comité está realizando las funciones establecidas en la resolución, como la formación en convivencia laboral, la identificación de riesgos psicosociales y la intervención en situaciones de acoso según las entrevistas, algunos miembros mencionaron que se han realizado talleres de formación, pero con una frecuencia baja. En muchos casos, la formación se ha centrado más en temas puntuales, como la normatividad laboral, pero no de forma continua o profunda respecto a la convivencia laboral. Algunos miembros sugieren que la capacitación debería incluir más dinámicas prácticas para mejorar la interacción y el manejo de conflictos entre los empleados.

Segundo Resultado – Análisis del Cumplimiento de Funciones

Para identificar el grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral se tomó como referencia la Resolución 3094 de 2023, desagregando las funciones que se estipulan en cada uno de los artículos según la normatividad, de manera paralela se realizó una revisión detallada de 9 actas de las reuniones del Comité de Convivencia Laboral, correspondiente al periodo comprendido entre enero 2024 y noviembre

2024 el propósito de esta revisión fue identificar cómo se ha dado el cumplimiento a la funciones establecidas en la normativa.

La matriz que se presenta a continuación es la verificación del cumplimiento, en la que se correlaciona cada una de las funciones con la evidencia de cada acta. Es fundamental resaltar que esta matriz no contiene nombres ni datos sensibles, en atención a los principios de confidencialidad y protección a la información.

Tabla 6*Matriz Diagnóstica del Cumplimiento Normativo*

Resolución 3094 de 2023	Cumplimiento			Observaciones
	Si	No	N/A	
Capítulo I – Generalidades				
Artículo 1. Objeto.	X			
Artículo 2. Responsabilidad del funcionamiento y del fortalecimiento de los Comités de Convivencia.	X			
Artículo 3. Mecanismos de Prevención y Corrección de conductas de Acoso Laboral	X			
Capítulo II – Comités de convivencia laboral				
Artículo 4. Objeto	X			
Artículo 5. Conformación			X	La razón por la que no se ha podido cumplir, es porque el Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Trabajo está conformado por 7 miembros.
Artículo 6. Invitados permanentes	X			
Artículo 7. Requisitos que deben cumplir quienes hagan parte de los Comités de Convivencia.	X			
Artículo 8. Compromiso	X			
Artículo 9. Elección de los representantes de los trabajadores ante los Comités y Convocatoria	X			
Artículo 10. Designación de los representantes del empleador ante los Comités.	X			
Artículo 11. Ausencia de inscripción de candidatos o vacancia definitiva de los representantes de los trabajadores ante los Comités	X			
Artículo 12. Retiro de los Integrantes de los Comités			X	Uno de los representantes fue trasladado a otra dependencia de la entidad.
Capítulo III – Funcionamiento de los comités de convivencia laboral				
Artículo 13. Funciones de los Comités de Convivencia Laboral.	X			
Artículo 14. Funciones del Presidente de los Comités de Convivencia.	X			
Artículo 15. Funciones del Secretario Técnico de los Comités de Convivencia Laboral.	X			
Artículo 16. Deberes de los Integrantes de los Comités de Convivencia.	X			
Artículo 17. Periodo de los Integrantes de los Comités	X			
Artículo 18. Competencia del Comité de Convivencia del Nivel Central	X			
Artículo 19. Organización interna de los Comités de Convivencia Laboral.	X			
Artículo 20. Sesiones y Quorum Deliberatorio y Decisorio	X			
Artículo 21. Informes trimestrales	X			
Artículo 22. Informe Final de Gestión y reunión de empalme.			X	El Comité de Convivencia Laboral no ha finalizado su tiempo.

Artículo 23. Archivo físico.	X	
Capítulo IV – Procedimiento interno de los comités de convivencia laboral		
Artículo 24. Requisitos de la queja.	X	
Artículo 25. Verificación de la queja y requerimiento de información.	X	
Artículo 26. Inadmisión de la Queja	X	
Artículo 27. Trámite preliminar.		X Aunque los representantes del Comité de Convivencia Laboral han realizado campañas sobre el proceso adecuado y el correo pertinente para colocar la queja, estas llegan a los correos de los demás representantes del comité.
Artículo 28. Citación para entrevista Individual con los involucrados.	X	
Artículo 29. Traslado de la queja	X	
Artículo 30. Reunión Conciliatoria con los involucrados en la queja	X	
Artículo 31. Procedimiento para la reunión Conciliatoria.	X	
Artículo 32. Seguimiento de compromisos adquiridos.	X	
Artículo 33. Incumplimiento de compromisos y remisión de la queja	X	
Artículo 34. Eventos en los que no hay Acuerdo en la reunión conciliatoria y remisión de la Queja.	X	
Artículo 35. Archivo de la queja y traslado por incumplimiento de los citados.	X	
Capítulo V – Impedimentos y recusaciones		
Artículo 36. Causales de impedimentos y recusaciones y trámite	X	
Artículo 37. Impedimento	X	
Artículo 38. Recusación	X	
Artículo 39. Designación de los representantes del empleador en caso de impedimento o recusación.	X	
Artículo 40. Designación de los representantes de los trabajadores en caso de impedimento o recusación	X	
Artículo 41. Comité Ad Hoc.	X	
Artículo 42. Vigencia y Derogatoria.	X	

Nota. Estos datos se obtienen de un análisis frente a las actas entregadas en las fechas de ventana de observación.

Análisis

El Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Trabajo Territorial Bogotá en base con la Resolución 3094 de 2023 de 42 artículos el comité cumple con 38 artículos y no aplica con 4 artículos, de todas formas, se cumple con la normatividad.

En el Artículo 5, el Comité de Convivencia Laboral está conformado por 7 miembros, se recomienda corroborar de acuerdo con la Resolución 3094 de 2023 si hay una estructura equilibrada entre los representantes de los trabajadores y los del empleador.

Artículo 12, Un miembro del comité fue trasladado, por ende, es conveniente conformar el Comité de Convivencia Laboral con los 8 representantes con el fin de garantizar la representación en el momento de tomar decisiones de una forma equitativa.

Artículo 22, Sobre el informe final no aplica por que el Comité de Convivencia Laboral aun continua.

Artículo 27, se propone una estrategia de reconocimiento con fotografía, nombre y cargos de cada miembro del Comité de Convivencia Laboral, con el objeto de que haya más visibilidad ante los demás trabajadores del Ministerio de Trabajo.

Tabla 7*Función de la Norma en Comparación con el Rol del Miembro*

Resolución 3094 de 2023	Presidenta	Observaciones
Citar a los representantes del comité de convivencia laboral a reuniones ordinarias y extraordinarias	Si, lidera la organización de sesiones en el comité.	Por diversas circunstancias personales y laborales se dificulta la participación de algunos miembros en algunas sesiones.
Liderar y orientar las reuniones	Si, se lleva a cabo un pacto de confidencialidad y una reestructuración en la forma de presentar las quejas.	Está comprometida a través de su liderazgo para el buen funcionamiento del comité.
Trabajar con la secretaría Técnica con respecto al correo del comité.	Si, la presidenta y la secretaría son las únicas que tienen acceso al correo	Aunque hay dificultades para que los trabajadores coloquen la queja en el correo correspondiente y no a los correos de los demás representantes del comité, no obstante, se han hecho campañas para informar a cada área de la institución.
Convocar a las personas del conflicto, con el fin de presentar las decisiones del comité.	Si, las partes involucradas se reúnen y se les brinda información sobre las decisiones del comité	Se han sensibilizado los funcionarios sobre que es un acoso laboral y cómo funciona el tema de confidencialidad del comité
Firma de actas	Si, todas las sesiones se han documentado y firmado las actas tanto la presidenta como la secretaria.	Gestionar todas las actas.
Estrategia para resolución de conflictos	Si, se ha propuesto un círculo restaurativo	Es una propuesta innovadora, en el momento de la entrevista no se ha implementado.
Garantizar la confidencialidad	Si, se ha hecho un pacto de confidencialidad entre los representantes del comité.	Aunque hay un pacto de confidencialidad dentro del comité siempre se presentan dudas entre los funcionarios.
Resolución 3094 de 2023	Secretaria general	Observaciones
Recepción y trámites de quejas: La secretaría general debe recibir las quejas e iniciar el trámite correspondiente, el cual puede ser un presunto acoso laboral.	Los miembros del comité llevaron a cabo una actividad, el cual estaba orientada a explicar cuál es el proceso adecuado para presentar una queja, también establecer los parámetros que permiten determinar si la situación reportada es un caso de acoso laboral o es un caso de conflicto laboral.	El correo es un medio de comunicación que garantiza la confidencialidad en cada proceso, de tal forma que se debe establecer un tiempo estándar de respuesta que informen a los anunciantes que ya se está llevando a cabo según el proceso.

Verificación de requisitos: las quejas deben cumplir con unos requisitos que exige la Resolución.	Si, La secretaria cumple con la labor de revisar las quejas para que cumplan con los requisitos que son fundamentales para un debido proceso.	Hay quejas que no presentan las suficientes pruebas o evidencias, por ende, el proceso inicia con dificultades de retraso.
Correo del Comité: la secretaria general y el presidente del comité de convivencia laboral deben administrar y organizar el correo.	Si, se enfatizó que las quejas deben ser enviadas a un correo exclusivo comiteconvivencia-dtbogota@mintrabajo.gov.co , ya que son recibidas directamente por la presidenta o la secretaria general garantizando confidencialidad.	La presidenta y la secretaria son personas profesionales, responsables con principios éticos que manejan la información a través de la confidencialidad.
Citación a entrevistas: citar a las partes involucradas de forma individual	Si, se realiza una entrevista a cada una de las partes y se presenta un acta con las declaraciones.	Las entrevistas son grabadas y las actas son medios para no alterar o cambiar las declaraciones.
Reuniones de conciliación: se reúnen los representantes del comité y a las personas involucradas en la queja.	Si, todas las reuniones y las declaraciones de ambas partes quedan establecidas en las actas.	Los representantes del comité se reúnen con las partes en sedes contrarias para otorgar un espacio de tranquilidad para presentar su declaración
Proteger la información y los documentos: Los documentos deben estar en un archivo.	Si, la información está organizada y archivada por la secretaria general del comité.	La secretaria tiene organizada la información de las actas de forma confidencial.
Actas: se elaboran actas en todas las reuniones y presentarlas a los representantes del comité los cinco días hábiles siguientes.	Si, se llevan las actas de todas las reuniones y las declaraciones.	Cumplir estrictamente con todas las actas.
Resolución 3094 de 2023	Suplente administradores	Observaciones
Recepción y trámites de quejas	Las quejas se reciben, pero algunas no llegan al correo del comité.	Los representantes del comité socializaron con los funcionarios sobre el procedimiento correcto de colocar una queja, pero todavía hay inconvenientes en el uso del correo del comité.
Evaluar las quejas	Si, según las pruebas que presente el quejoso se determina si es o no acoso laboral.	No siempre las quejas cumplen los requisitos.
Escuchar a las partes involucradas	Si, se realizan entrevistas en sede intercambiadas para garantizar la privacidad y la confidencialidad en cada caso.	Crear un espacio seguro de confianza.
Resolución de conflicto	Si, se ha presentado la metodología de un círculo restaurativo	En el momento de la entrevista no se ha implementado el círculo restaurativo.
estrategias para mejorar el ambiente laboral	Si, sugiere realizar actividades con el objetivo de integrar a los funcionarios	Se recomienda realizar actividades en pequeños grupos y después combinar las áreas.

Remisión de quejas a la Procuraduría de la Nación	Si, si alguna de las partes no quiere conciliar, el caso debe pasar a una instancia judicial.	Intervención de la ARL para obtener un apoyo psicológico.
Resolución 3094 de 2023	Suplente trabajadores	Observaciones
Recepción y trámites de quejas	Si, se debe seguir un protocolo de requisitos claros en las quejas	Resalta la necesidad para que los funcionarios tengan claridad sobre cómo colocar una queja
Confidencialidad	Si, según la norma se clasifica si es un acoso laboral o no.	Pacto de confidencialidad entre los representantes del comité.
Escucha activa	Si, permite la declaración libre de cada parte sin interrupciones.	Evitar sesgos y realizar un proceso objetivo
Resolución de conflicto	Si, Círculo restaurativo es una estrategia para la resolución de conflicto	Conciliar voluntariamente para evitar la revictimización.
Diseñar un plan de mejora para la convivencia laboral.	Si, se propone un plan de sensibilización	Aplicar técnicas de mejoras dinámicas y adaptativos en el ambiente laboral.
Monitorear los compromisos conciliatorios.	Si, integrar a toda la institución e implementar capacitaciones teóricas.	Realizar un plan de integración y fomentar una estructura de bienestar laboral.
Remisión de quejas a la Procuraduría de la Nación	Si, se agotan previamente los mecanismos de conciliación antes de remitir el caso.	Trasladar el caso a instancias judiciales debe ser el último recurso.
Resolución 3094 de 2023	Principal administración	Observaciones
Recepción y trámites de quejas	Las quejas se imprimen para ser revisadas en la reunión	Las quejas se revisan en las sesiones convocadas por la presidenta y la secretaria.
Confidencialidad	Después de una evaluación se determina si es acoso laboral o no.	Se destaca la confidencialidad, la ética profesional durante la revisión de cada caso.
Escucha activa	Las sesiones son grabadas y se resalta la confidencialidad entre los representantes del comité.	Para evitar conflictos de interés se recomienda reforzar protocolos de imparcialidad
Resolución de conflicto	Si, el círculo restaurativo	Evaluar la efectividad del círculo restaurativo
Diseñar un plan de mejora para la convivencia laboral.	Si, Integración por medio de espacios de socialización	Capacitaciones sobre la convivencia laboral
Monitorear los compromisos conciliatorios.	En el momento de la entrevista no se han levantado actas formales de compromisos	Establecer un seguimiento estructurado en cada caso.
Remisión de quejas a la Procuraduría de la Nación	Sí, llegar a una conciliación antes de llevar el caso a la Procuraduría.	Se debe asegurar que los casos remitidos cumplan con todos los requisitos de documentación.
Resolución 3094 de 2023	Suplente administración	Observaciones

Recepción y trámites de quejas	Si, se reciben principalmente al correo	Sensibilizar a los funcionarios para que coloquen las quejas de forma adecuada, que no sean verbales y que cumplan con los requisitos.
Confidencialidad	Si, se evalúa la información bajo reserva absoluta.	Solo los miembros del comité conocen los detalles de cada caso.
Escucha activa	Si, se entrevistan a las partes y se solicitan pruebas de los hechos	Algunas quejan no tienen evidencias claras.
Resolución de conflicto	El círculo restaurativo está en proceso de implementación	Establecer un plan de acción con estrategias de conciliación
Diseñar un plan de mejora para la convivencia laboral	Si, estrategias basadas en una comunicación asertiva para obtener un bienestar mutuo	Las partes adquieren una voluntad de conciliación.
Monitorear los compromisos conciliatorios.	Parcialmente, no hay un mecanismo estructurado de seguimiento	Crear un seguimiento de los compromisos.
Remisión de quejas a la Procuraduría de la Nación	Sí, se remiten casos cuando no hay conciliación.	Se enfatiza en la importancia de presentar pruebas para remitir el caso.
Resolución 3094 de 2023	Suplente trabajadores	Observaciones
Recepción y trámites de quejas	Si, se utiliza un formulario detallado para la radicación de quejas.	Se ha identificado que algunos funcionarios creen que el proceso de la radicación de la queja es tedioso, de manera que se recomienda socializar mejor.
Confidencialidad	Si, el comité tiene un pacto de confidencialidad.	Garantizar que la información no llegue a terceros
Escucha activa	Si, se prioriza la escucha activa y la comunicación asertiva.	El tono de voz interfiere en la percepción del conflicto.
Resolución de conflicto	Si, una estrategia es el círculo restaurativo	A algunas personas se les dificulta dialogar, de forma que dificulta el proceso de conciliación.
Diseñar un plan de mejora para la convivencia laboral	Si, es importante realizar un seguimiento de los acuerdos	Establecer un sistema de evaluación de los acuerdos propuestos.
Remisión de quejas a la Procuraduría de la Nación	Si, se busca agotar los mecanismos antes de ser remitidos.	Se enfatiza en evitar el desgaste institucional derivado de quejas sin fundamento sólido.

Nota. Estos datos se obtienen de la entrevista realizada para caracterización de los miembros del comité y de un análisis frente a las actas entregadas en las fechas de ventana de observación.

Análisis

La matriz evidencia un alto nivel de cumplimiento normativo por parte de los miembros del comité, especialmente en funciones clave como la recepción de quejas, desarrollo de actas, convocatoria de reuniones y estrategias de resolución. Se resalta que todas las funciones están en ejecución o tienen estrategias propuestas, lo cual es positivo.

El Comité de Convivencia Laboral demuestra un alto grado de cumplimiento de las funciones asignadas por la Resolución 3094 de 2023, evidenciando un liderazgo comprometido, ético y activo. Se destacan prácticas como la escucha, la formulación de planes de mejora y la propuesta de metodologías innovadoras para la resolución de conflictos, como el círculo restaurativo. Además, se mantiene un enfoque riguroso en la documentación y la confidencialidad, lo cual fortalece la confianza y la transparencia del proceso.

Acción de Mejora Realizada en el Segundo Resultado

El comité de convivencia Laboral decidió convocar al equipo de este trabajo de grado y construir en conjuntamente un taller de salud mental dirigido a los líderes principales de los trabajadores del ministerio de trabajo, fuera de la ventana temporal de observación de las actas.

Este taller fue una respuesta directa a una necesidad detectada en el proceso diagnóstico del Comité de Convivencia Laboral, ya que durante el análisis de funcionamiento y cumplimiento de funciones según la Resolución 3094 de 2023, se identificaron oportunidades de mejora asociadas al manejo de conflictos, el bienestar emocional de los trabajadores y de herramientas prácticas en salud mental por parte de los líderes.

En ese contexto, y a solicitud de este, se co-construyó esta acción entre el Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Trabajo, la directora y las autoras del trabajo de grado,

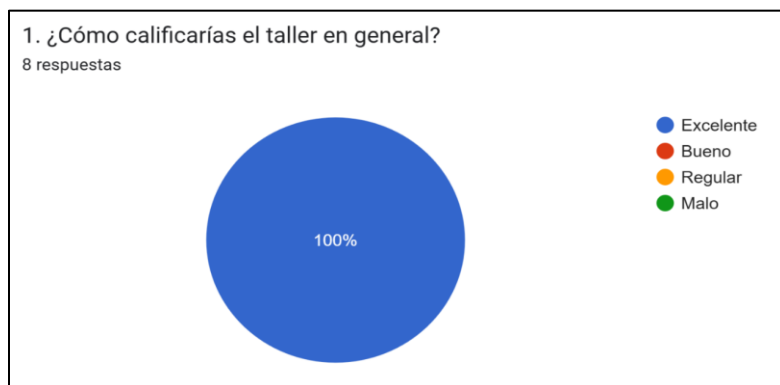
como una intervención proactiva y pertinente para fortalecer el rol del Comité el Comité, pues se encuentra en proceso de fortalecimiento funcional, lo cual enriquece el diagnóstico y evidencia una disposición para mejorar.

Se realizó un taller con el tema “Hablemos de Salud Mental” con el objetivo de sensibilizar y promocionar el bienestar en un entorno laboral saludable a los funcionarios del Ministerio de Trabajo, dado que contribuye a prevenir riesgos psicosociales a través del respeto, la empatía y la solidaridad.

Al taller asistieron 30 jefes de cada área, los cuales son los representantes de cada una de las dependencias del Ministerio este espacio permitió un diálogo sobre que es la salud mental, como un derecho fundamental, diferencia entre problema y trastorno, sucesos cotidianos que generan estrés y angustia, impacto de los problemas económicos, conflictos familiares y laborales, trastornos comunes, importancia de la atención psicológica en el entorno laboral, regulación emocional, servicios de apoyo psicosocial en Bogotá, importancia del autocuidado, gestión y reconocimiento por medio de una actividad como es la cartografía emocional.

Al final del taller se realizó una encuesta de satisfacción con el fin de conocer la percepción sobre la temática presentada.

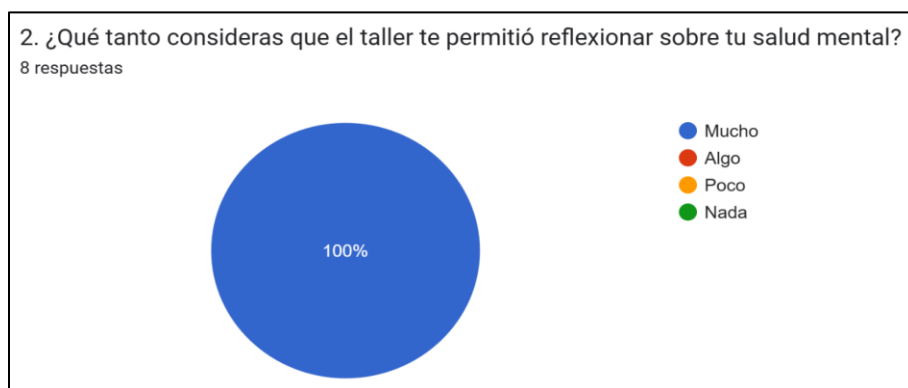
Se realiza un análisis frente a la Encuesta de Satisfacción del Taller de Salud Mental realizado

Figura 6*Gráfico 1 de Encuesta de Satisfacción del Taller de Salud Mental.*

Nota. Fuente de un gráfico realizado automáticamente de la encuesta en Google Forms.

Análisis

El 100% (8 personas) calificaron el Taller de Salud Mental como excelente y no hubo calificación de bueno, regular o malo, de manera que la percepción general sobre el taller fue satisfactoria, sin embargo, en los próximos talleres es importante incluir otras estrategias de evaluación, dado que, de 30 personas que asistieron solo 8 contestaron la encuesta.

Figura 7*Gráfico 2 de Encuesta de Satisfacción del Taller de Salud Mental.*

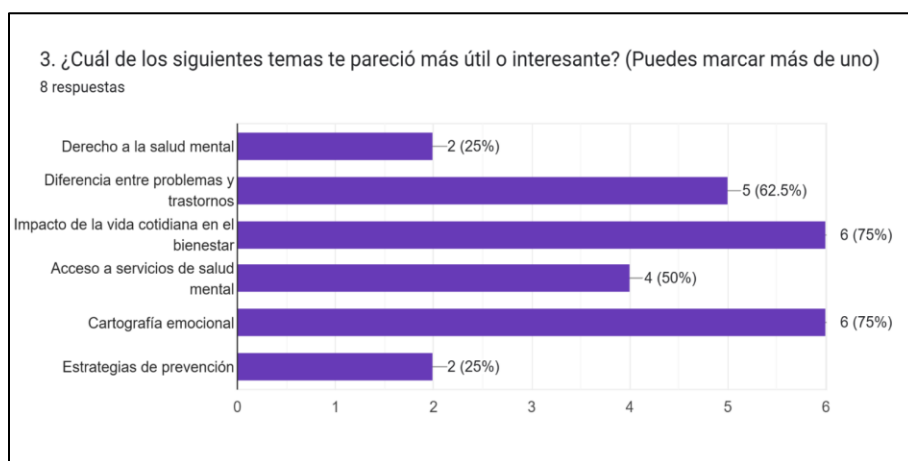
Nota. Fuente de un gráfico realizado automáticamente de la encuesta en Google Forms.

Análisis

El objetivo del taller fue sensibilizar a los funcionarios del Ministerio de Trabajo sobre la importancia de la salud mental, de tal modo que el 100% respondió mucho, el cual se interpreta que fue bien recibido, aunque la participación en contestar la encuesta fue baja, el total demuestra la importancia sobre cuidado en la salud mental.

Figura 8

Gráfico 3 de Encuesta de Satisfacción del Taller de Salud Mental.



Nota. Fuente de un gráfico realizado automáticamente de la encuesta en Google Forms.

Análisis

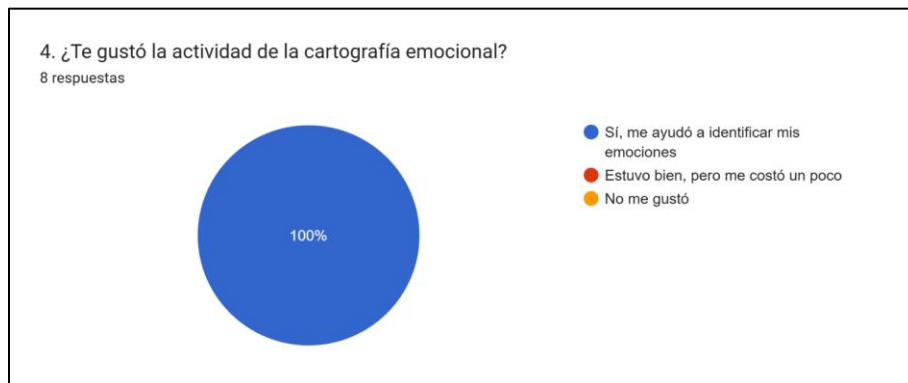
Los tres temas que llamaron la atención de los participantes fueron:

1. Cartografía emocional con un 75 % (6 personas)
2. Impacto de la vida cotidiana en el bienestar 75% (6 personas)
3. Diferencia entre problemas y trastornos 62,5% (5 personas)

Seguramente obtuvieron una relación desde sus experiencias personales, o fueron los temas que tuvieron un impacto, dado que la información fue clara.

Figura 9

Gráfico 4 de Encuesta de Satisfacción del Taller de Salud Mental.



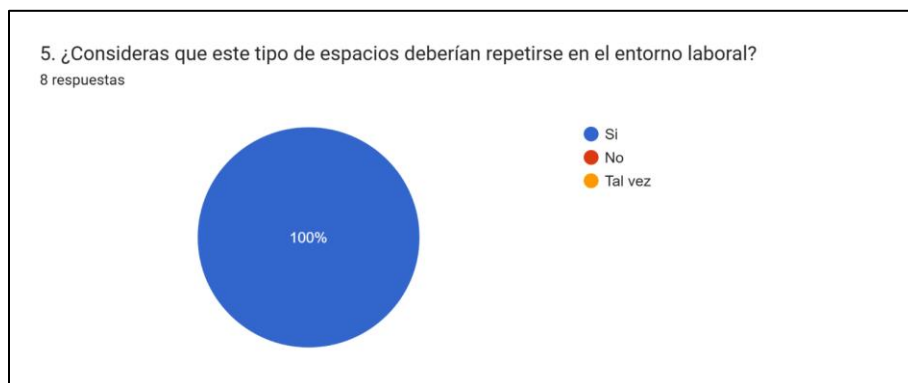
Nota. Fuente de un gráfico realizado automáticamente de la encuesta en Google Forms.

Análisis

La actividad no obtuvo respuestas negativas, por ende, se cumplió con el propósito de que los participantes identificaran sus emociones, ya que esta reflexión fortalece la efectividad del taller con un 100% (8 personas) que sí les ayudó a identificar sus emociones.

Figura 10

Gráfico 5 de Encuesta de Satisfacción del Taller de Salud Mental.



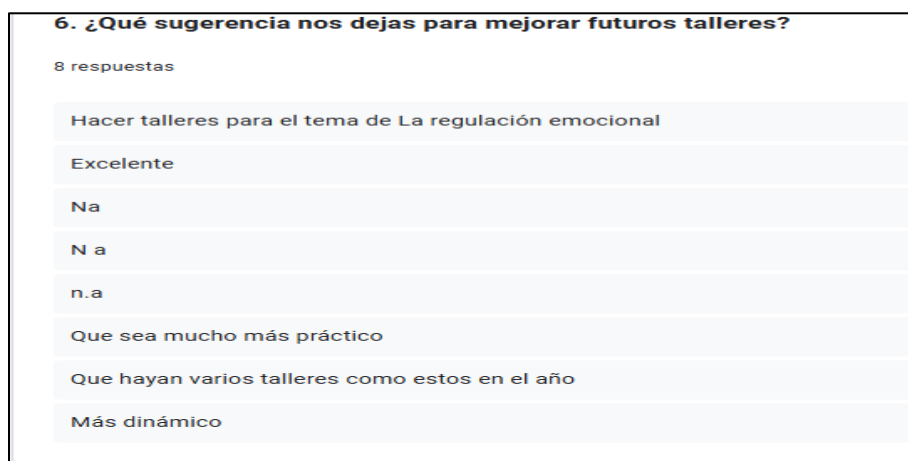
Nota. Fuente de un gráfico realizado automáticamente de la encuesta en Google Forms.

Análisis

El 100% (8 personas) consideran que crear espacios de concientización sobre la importancia de la salud mental permite a las personas manejar el estrés, identificar y gestionar las emociones y afianzar el bienestar emocional personal, familiar, social y laboral, de tal manera que demuestra que la institución confiere una cultura humana.

Figura 11

Gráfico 6 de Encuesta de Satisfacción del Taller de Salud Mental.



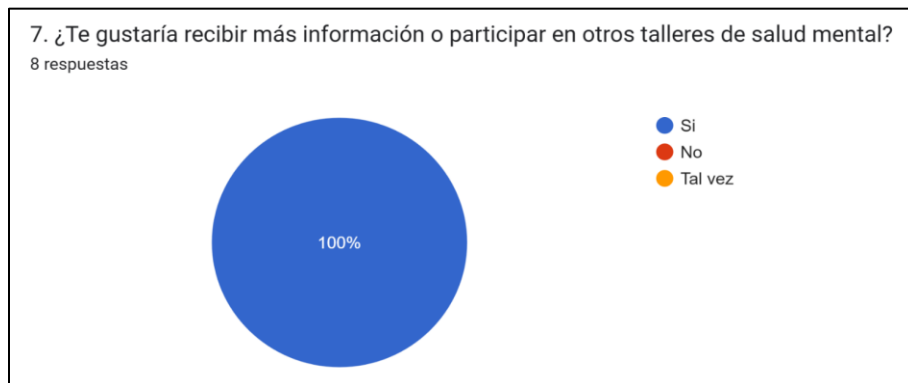
Nota. Fuente de respuestas generadas en la encuesta en Google Forms.

Análisis

Con 8 respuestas se destaca la necesidad de realizar diversos talleres relacionados con el bienestar emocional en el transcurso del año, siendo que es importante fortalecer las habilidades sobre el manejo del estrés, resolución de conflictos, como obtener un equilibrio entre las áreas personales y laborales, con la finalidad de obtener un entorno saludable, productivo, empático y tolerante en el trabajo.

Figura 12

Gráfico 7 de Encuesta de Satisfacción del Taller de Salud Mental.



Fuente: Gráfico realizado automáticamente de la encuesta en Google Forms.

Análisis

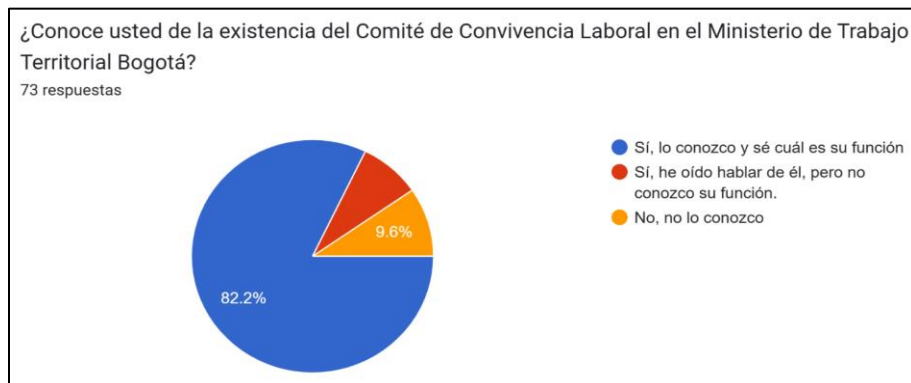
El 100% (8 personas) les gustaría recibir más información sobre Salud Mental con talleres prácticos, continuos, adicionalmente incluir temas que promuevan el bienestar emocional, el cual es una estrategia para reforzar relaciones interpersonales que contribuyen al desarrollo integral tanto personal como laboral.

Tercer Resultado – Percepción de los Empleados

Como parte del diagnóstico de los procesos de cumplimiento de las funciones y responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral, se aplicó una encuesta virtual dirigida a los funcionarios de la Dirección de Bogotá del Ministerio de Trabajo. Esta herramienta permitió recoger la percepción institucional frente al actuar del Comité en relación con lo establecido por la Resolución 3094 de 2023. La encuesta fue respondida por 73 personas de un total aproximado de 290 empleados, lo que representa una participación del 25%. A continuación, se presentan los principales hallazgos derivados del análisis de las respuestas obtenidas.

Figura 13

Gráfico 1 de Encuesta de Percepción de Empleados.



Nota. Fuente de un gráfico realizado automáticamente de la encuesta en Google Forms.

Análisis

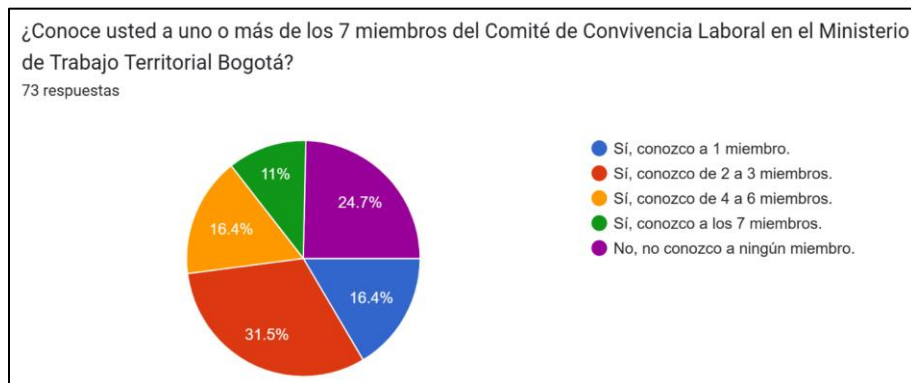
El 82,2% (60 personas) indican conocer el Comité de Convivencia Laboral, por lo tanto, se evidencia que, si hay una apta visibilidad del Comité en la Institución, sin embargo, el 25,2% (13 personas) no respondieron, probablemente hay que realizar una campaña más persistente en la encuesta de percepción.

Por otro lado, el 9,6% (7 personas) conocen el comité parcialmente y el 8,2 % (6 personas) no conocen las funciones del Comité de Convivencia Laboral.

Es importante realizar estrategias con campañas continuas sobre las funciones del Comité de Convivencia Laboral, adicionalmente llevar a cabo capacitaciones y talleres sobre el bienestar emocional.

Figura 14

Gráfico 2 de Encuesta de Percepción de Empleados.



Nota. Fuente de un gráfico realizado automáticamente de la encuesta en Google Forms.

Análisis

El 11% (8 personas) conocen a los 7 miembros del Comité de Convivencia Laboral, el cual hace entender que el reconocimiento del comité es mínimo en la institución.

El 24,7% (18 personas) no conocen a ningún integrante del Comité de Convivencia Laboral, de manera que esta particularidad puede intervenir negativamente la imagen del comité, ya que no hay conocimientos ni confianza en el proceso y funciones.

El 31,5% (23 personas) conocen 2 o 3 miembros del Comité de Convivencia Laboral, es decir que no existe un reconocimiento equitativo entre el grupo ante los demás funcionarios.

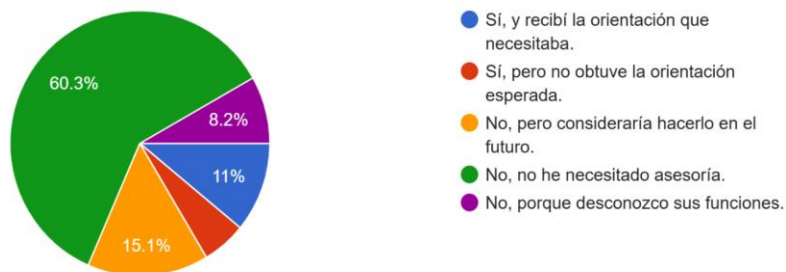
Es importante crear recursos audiovisuales con fotografías, nombres, cargos de los miembros del Comité de Convivencia Laboral con espacios de interacción con los demás trabajadores con la intención de reforzar la visibilidad de las funciones del Comité de Convivencia Laboral.

Figura 15

Gráfico 3 de Encuesta de Percepción de Empleados.

¿Ha solicitado usted asesoría al Comité de Convivencia en alguna situación laboral?

73 respuestas



Nota. Fuente de un gráfico realizado automáticamente de la encuesta en Google Forms.

Análisis

El 60,3% (44 personas) probablemente no han presentado ningún conflicto de acoso laboral o no tienen el suficiente conocimiento sobre el Comité de Convivencia Laboral como un medio de apoyo, porque no han necesitado asesoría.

El 8,2% (6 personas) no saben cuáles son las funciones del Comité de Convivencia Laboral, por consiguiente, es importante reiterar la información en diferentes medios de comunicación dentro de la institución.

El 11% (8 personas) si han solicitado ayuda al Comité de Convivencia Laboral y fue resuelto el caso.

El 5,5% (4 personas) manifiestan que el proceso que se llevó a cabo en el Comité de Convivencia Laboral no obtuvo la orientación esperada, por lo tanto, es trascendental revisar el proceso.

Por último, el 15,1% (11 personas) no ha solicitado de los servicios del Comité de Convivencia Laboral, sin embargo, si están dispuestos a hacerlo, debido a lo cual este concepto permite que se establezca un grado de confianza más alto.

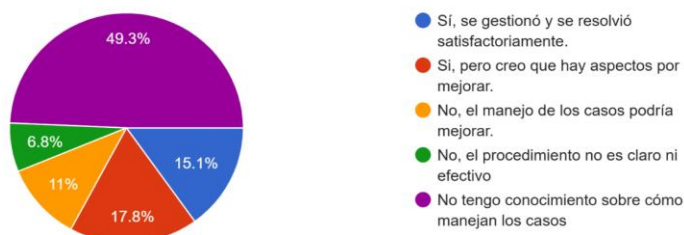
Debido a los resultados se puede realizar una estrategia como compartir información sobre los casos que han sido resueltos de forma anónima, además organizar campañas informativas sobre cuando es indispensable acudir al Comité de Convivencia Laboral.

Figura 16

Gráfico 4 de Encuesta de Percepción de Empleados.

¿Considera que el Comité de Convivencia Laboral maneja adecuadamente los casos y cuenta con un buen procedimiento para resolver las quejas?

73 respuestas



Nota. Fuente de un gráfico realizado automáticamente de la encuesta en Google Forms.

Análisis

El 49,3% (34 personas) no conocen cual es el proceso cuando se coloca una queja ante el Comité de Convivencia Laboral, de tal forma que se debe reforzar la comunicación entre el comité y los demás funcionarios.

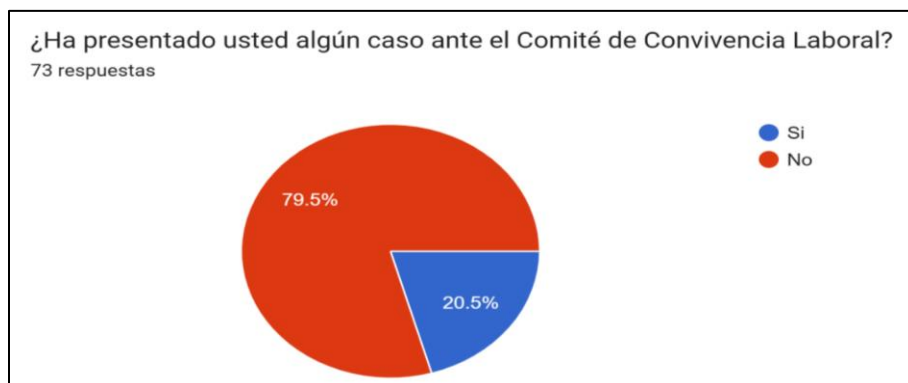
El 15,1% (11 personas) si están de acuerdo con el proceso y la resolución de los casos por parte del Comité de Convivencia Laboral, no obstante, el 17,8% (13 personas) y el 11,0% (8 personas) opinan que aún existen aspectos en los casos que se deben mejorar.

El 6,8 % (5 personas) consideran que los miembros del Comité de Convivencia Laboral no tienen una estructura clara en los procesos.

Es conveniente crear espacios de interacción con la finalidad de que, el Comité de Convivencia Laboral presente como es la gestión, el proceso y la resolución de los casos, asimismo que, dentro del comité hay un pacto de confiabilidad y respeto desde la transparencia fortaleciendo la calidad de su servicio.

Figura 17

Gráfico 5 de Encuesta de Percepción de Empleados.



Nota. Fuente de un gráfico realizado automáticamente de la encuesta en Google Forms.

Análisis

El 79,5 (58 personas) no han solicitado los servicios del Comité de Convivencia Laboral, debido a lo cual se presentan dos hipótesis:

Los conflictos laborales no requieren de la intervención del Comité de Convivencia Laboral debido a su baja complejidad.

Los funcionarios no tienen conocimiento o confianza en las funciones y el proceso de como colocar una queja ante el Comité de Convivencia Laboral o cabe la posibilidad que desconocen que es un servicio de apoyo.

El 20,5% (15 personas) si han presentado un caso ante el Comité de Convivencia Laboral, sin embargo, es una representación baja.

Sería bueno reforzar y ampliar los medios de comunicación entre los empleados y los miembros del Comité de Convivencia Laboral, adicionalmente complementar con un análisis para identificar cuáles son los aspectos del por qué los trabajadores no solicitan los servicios del comité.

Figura 18

Gráfico 6 de Encuesta de Percepción de Empleados.



Nota. Fuente de un gráfico realizado automáticamente de la encuesta en Google Forms.

Análisis

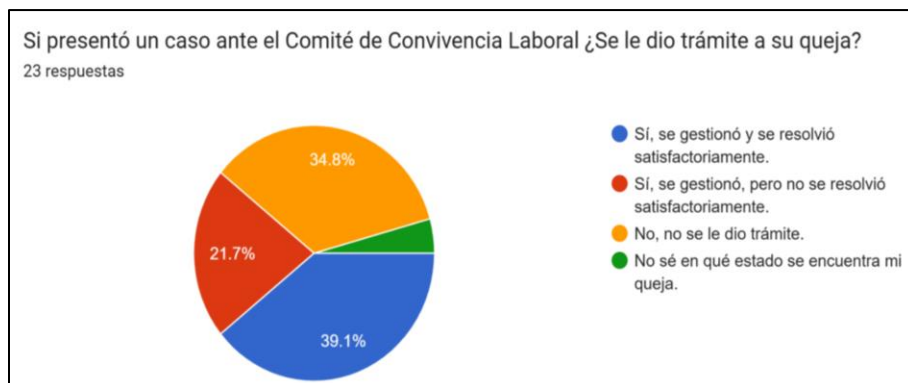
De las 73 personas que participaron en la encuesta, el 10,7% (31 personas) son los que tiene alguna percepción sobre el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, por ende, resulta conveniente realizar un estudio por medio de estrategias con recolección de datos el por

qué, los demás funcionarios no respondieron la encuesta o porque no han utilizado los servicios del comité.

Los resultados positivos están constituidos por una calificación de excelente que equivale a un 19.4 % (6 personas) y buena 22.6 % (7 personas) que corresponden al 42% (13 personas) superando así los resultados negativos, el cual representan un 29,1 % entre deficiente con un 22,6% (7 personas) y regular con un 6,5% (2 personas), no obstante las respuestas son variadas, lo cual indica que la percepción de los funcionarios que han solicitado ayuda en el comité tienen percepciones diferentes.

Figura 19

Gráfico 7 de Encuesta de Percepción de Empleados.



Nota. Fuente de un gráfico realizado automáticamente de la encuesta en Google Forms.

Análisis

De un total de 290 trabajadores del Ministerio de Trabajo, solo 23 participaron en este punto sobre, lo que representa apenas el 7,9%, del total de trabajadores, por lo tanto, se evidencia que las personas que han solicitado de los servicios del comité son muy pocos.

por otro lado, el 56,5% (13 personas) que corresponde a un 34,8% (8 personas) y el 21,7% (5 personas) indican que la queja si se gestionó, pero no se resolvió o que no se llevó a

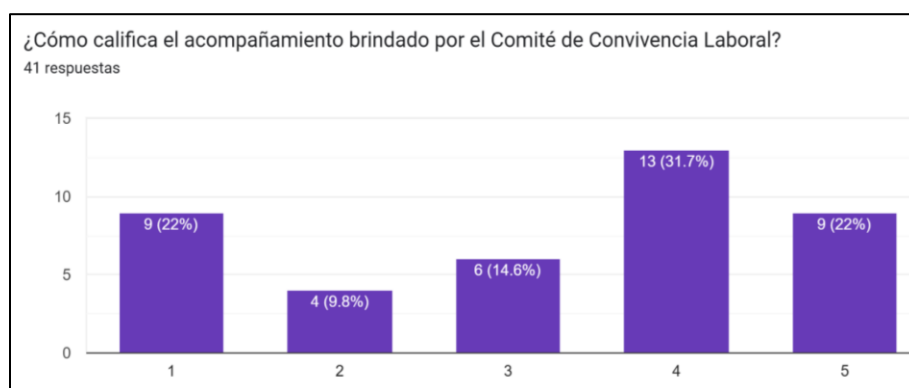
cabo un proceso, de manera que hay un alto porcentaje de insatisfacción porque expresan que los casos no han sido tramitados.

El 4,3 % un funcionario dice que no tiene conocimiento sobre cómo va el proceso de la queja, debido a lo cual es importante mantener una comunicación permanente.

El 39,1% (9 personas) manifiestan que si se gestionó y se resolvió satisfactoriamente la queja.

Figura 20

Gráfico 8 de Encuesta de Percepción de Empleados.



Nota. Fuente de un gráfico realizado automáticamente de la encuesta en Google Forms.

Análisis

En este punto la participación fue del 14,1% (41 personas), dado que sólo podían responder aquellos funcionarios que hayan tenido algún tipo de servicio o conocimiento previo del Comité de Convivencia Laboral.

La percepción positiva equivale a 53,7% (22 personas), negativa 31,8% (13 personas) y media o aceptable es de un 14,6% (6 personas).

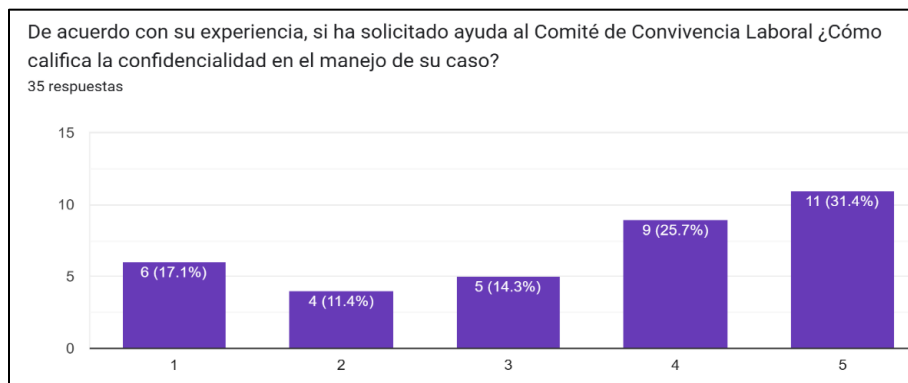
1. Deficiente 22% (9 personas)

2. Regular 9,8 % (4 personas)
3. Aceptable 14,6 % (6 personas)
4. Bueno 31,7 % (13 personas)
5. Excelente 22% (9 personas)

La calificación excelente y bueno corresponde a un poco más de la mitad de los resultados, sin embargo, la percepción deficiente y regular tiene una cuarta parte de los resultados, en atención a lo cual se deben estudiar los aspectos de mejora que posiblemente puede ser la gestión al recibir las quejas o durante el proceso, por otro lado, también se debe contemplar las funciones individuales de cada miembro del Comité de Convivencia Laboral.

Figura 21

Gráfico 9 de Encuesta de Percepción de Empleados.



Nota. Fuente de un gráfico realizado automáticamente de la encuesta en Google Forms.

Análisis

La participación fue de un 12,1% (35 personas)

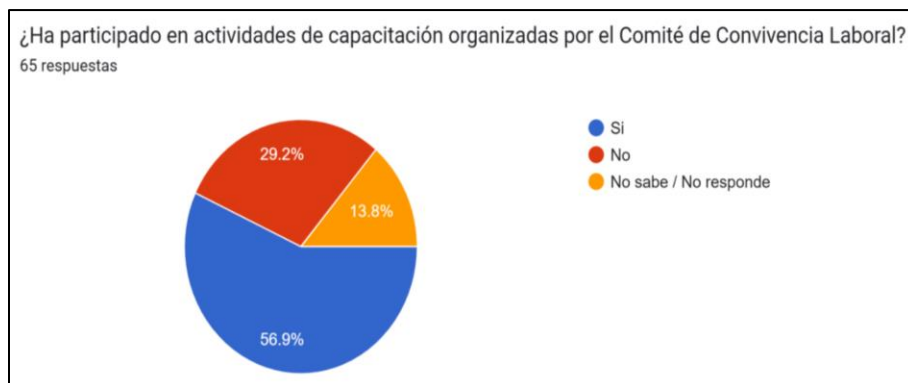
En el tema de la confidencialidad del Comité de Convivencia Laboral tiene una percepción positiva ante los funcionarios con un 57,1% entre bueno y excelente (20 personas)

este punto demuestra que la percepción de la confidencialidad en el comité ante los demás trabajadores es valorada y reconocida, sin embargo, un 28,5% (10 personas) calificaron como regular y deficiente y por último el 14,3% (5 personas) son neutrales en la calificación en este tema.

La confidencialidad es un principio importante dentro del grupo del Comité de Convivencia laboral y los trabajadores del Ministerio de Trabajo lo reconocen, sin embargo, hay que resaltar que se debe fortalecer este aspecto con el fin de generar mayor confianza, ya que aún se evidencia un grupo de funcionarios que calificaron este punto como regular y deficiente.

Figura 22

Gráfico 10 de Encuesta de Percepción de Empleados.



Nota. Fuente de un gráfico realizado automáticamente de la encuesta en Google Forms.

Análisis

La participación corresponde a un 22.4% (65 personas)

El 56,9% (37 personas) confirman que han participado en alguna actividad organizada por el Comité de Convivencia Laboral lo que representa un buen trabajo de los representantes del

comité, sin embargo, el 29,2% (19 personas) y el 13,8% (9 personas) no han participado o posiblemente desconocen de las funciones del comité.

El presente comité se ha destacado por realizar diferentes actividades innovadoras para la prevención y promoción en la resolución de conflictos laborales y el bienestar de la salud mental de los trabajadores, no obstante, se debe ampliar y reiterar la información para que llegue a todos los funcionarios de la institución.

Figura 23

Gráfico 11 de Encuesta de Percepción de Empleados.

¿Considera que los representantes del Comité de Convivencia Laboral tienen capacidades y habilidades necesarias para gestionar las quejas?

65 respuestas



Nota. Fuente de un gráfico realizado automáticamente de la encuesta en Google Forms.

Análisis

El 43,1% (28 personas) indican que los miembros del Comité de Convivencia Laboral si tienen las capacidades requeridas para realizar un trabajo excelente en los diferentes casos.

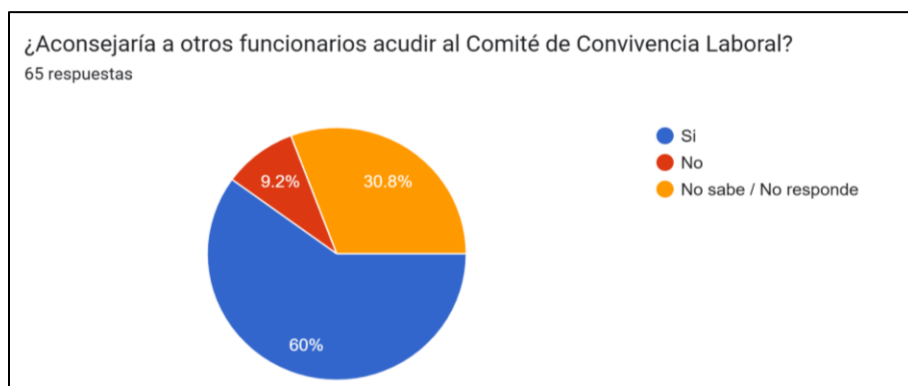
El 12,3% (8 personas) consideran que no las tienen, aunque el porcentaje es bajo si es importante analizar esta percepción, ya que genera desconfianza.

Por otro lado, el porcentaje más alto es el de 44,5 % (29 personas) no saben/ no responden, es prudente implementar estrategias con el objetivo de hacer más visible al comité

ante todos los empleados de la institución sobre las funciones y quienes son los miembros que pertenecen al Comité de Convivencia Laboral.

Figura 24

Gráfico 12 de Encuesta de Percepción de Empleados.



Nota. Fuente de un gráfico realizado automáticamente de la encuesta en Google Forms.

Análisis

6 de cada 10 personas recomiendan los servicios del Comité de Convivencia Laboral

El 9,2% (6 personas) aunque es un porcentaje menor que no recomienda acudir al comité, sin embargo, es importante hacer un estudio el por qué, de esta decisión.

El 30,8% (20 personas) no saben/ no responden seguramente no tienen la suficiente información sobre las funciones del Comité de Convivencia Laboral o no han acudido a los servicios del comité

Conclusiones

Conclusiones Generales

El diagnóstico realizado permitió evidenciar que el Comité de Convivencia Laboral de la Dirección de Bogotá del Ministerio de Trabajo cumple en términos generales con las funciones establecidas en la Resolución 3094 de 2023. Sin embargo, persisten retos en aspectos como la socialización de los canales de queja, el fortalecimiento de habilidades comunicativas y de mediación, y el desarrollo de estrategias de prevención más dinámicas y continuas. Se destaca el compromiso ético de los miembros del comité, la documentación adecuada de los procesos y el interés en promover un clima laboral positivo. No obstante, la percepción de los empleados refleja una falta de conocimiento suficiente sobre el funcionamiento y el alcance.

Conclusiones del Primer Resultado – Caracterización de los Miembros

En el Diagnóstico al Comité de Convivencia Laboral en el Ministerio de Trabajo Territorial Bogotá se realizó la caracterización de cada uno de los miembros del comité a través de una entrevista individual donde se constató una variedad relevante en cuanto a edad, género, formación académica y profesional, el cual es significativo dado que aporta diferentes perspectivas en temas como en resolución de conflictos y la convivencia en el ambiente laboral.

Durante las entrevistas se identificó el rol que cumple cada miembro del Comité de Convivencia Laboral y las funciones dentro de la institución, asimismo se pudo percibir las habilidades y competencias que es fundamental en el comité como es el compromiso, la responsabilidad y la confiabilidad que son aspectos que generan confianza ante los demás funcionarios.

Los miembros del Comité de Convivencia Laboral afrontan desafíos entre los mismos compañeros de la institución, ya que manifiestan incumplimiento y retardos en la ejecución de las funciones, sin embargo, se debe tener en cuenta la carga laboral de la institución más la participación en el comité para la resolución de conflictos

Conclusiones del Segundo Resultado – Análisis del Cumplimiento de Funciones

El Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Trabajo Territorial Bogotá ha cumplido notoriamente con la normatividad que exige la Resolución 3094 de 2023, el cual se evidencia en las actas con las reuniones, en la toma de decisiones y actividades que se desarrollaron entre el periodo de enero a noviembre del 2024 ejecutando las funciones establecidas, sin embargo se identificaron unos aspectos que requieren mejorar como es visibilizar a los miembros del comité ante los demás funcionarios de la institución.

La confidencialidad es un principio que respetan los miembros del comité, teniendo en cuenta que en la revisión de las actas no se registran datos sensibles, tampoco información personal de las personas que están involucradas en algún caso, de manera que se cumple la protección de datos.

Conclusiones del Tercer Resultado – Percepción de los Empleados

La participación de la encuesta de percepción al Comité de Convivencia Laboral fue de un 25% de 290 funcionarios que pertenecen a la institución, por ende, es fundamental fortalecer las actividades del comité con el fin de lograr un análisis general dentro del Ministerio de Trabajo y así realizar un plan de mejora general.

Es trascendental implementar una estrategia de reconocimiento de los miembros que pertenecen al Comité de Convivencia Laboral, asimismo las funciones y apoyo que ofrecen tanto

a la institución como a los demás funcionarios a través de una comunicación que permita participar con respeto y confianza.

Conclusiones sobre el Proceso de Trabajo con el Ministerio de Trabajo

La investigación sobre el Diagnóstico al Comité de Convivencia Laboral en el Ministerio de Trabajo Territorial Bogotá y con la aprobación del director permitieron realizar un análisis partiendo desde la normatividad en la Resolución 3094 de 2023, sobre los procesos que deben seguir los miembros del comité en circunstancias laborales, dado que siempre hubo una buena disposición y colaboración tanto en las entrevistas como en el acceso a las actas.

En el análisis se obtuvo información sobre el cumplimiento en las funciones y el rol que cumple cada representante del Comité de Convivencia Laboral, de la misma manera se identificó los aspectos que se deben mejorar como dar a conocer las funciones y los miembros del comité ante la institución, dado que es fundamental para obtener un ambiente laboral de bienestar y empatía.

Conclusiones sobre el Desarrollo de Habilidades

Durante el desarrollo de este proyecto aplicado, fortalecimos habilidades esenciales para nuestra formación como psicólogas en el ámbito organizacional. La elaboración del diagnóstico del Comité de Convivencia Laboral nos permitió desarrollar competencias de análisis crítico, recolección y sistematización de información a partir de instrumentos cualitativos y cuantitativos.

Recomendaciones

Recomendaciones Generales

Continuar promoviendo espacios de formación y actualización permanente para los miembros del Comité de Convivencia Laboral, tanto de comunicación, mediación, trabajo en equipo.

Fomentar actividades de sensibilización periódicas para toda la entidad, fortaleciendo el conocimiento sobre convivencia laboral y prevención del acoso.

Recomendaciones para el Comité de Convivencia Laboral

- Capacitar a los suplentes para garantizar la continuidad en las funciones del comité en caso de ausencias.
- Realizar talleres internos de "simulaciones de casos" para practicar técnicas de mediación, conciliación, para mejorar la forma de atención.
- Consolidar una estrategia de seguimiento post-conciliación para verificar la efectividad de los acuerdos.

Recomendaciones para Ministerio de Trabajo

- Apoyar institucionalmente la capacitación continua del Comité de Convivencia Laboral, incluyendo recursos para talleres de mediación, comunicación efectiva y salud mental laboral.
- Garantizar tiempos institucionales para que los miembros del Comité de Convivencia Laboral puedan atender adecuadamente sus funciones sin afectar sus demás responsabilidades laborales.

- Poder generar un espacio para poder evaluar periódicamente la percepción de los empleados frente al comité de convivencia laboral como indicador de gestión organizacional.

Recomendaciones para Próximos Interesados en el Tema

- Investigar en profundidad el impacto real que tiene la intervención del comité de convivencia laboral en los indicadores de clima laboral y bienestar psicológico de los trabajadores.

- Estudiar de manera específica la percepción de los casos trasladados a segunda instancia, como en el caso de Colombia, la procuraduría general de la nación, para identificar mejoras en la primera fase de resolución.

- Analizar comparativamente el funcionamiento de otros comités de convivencia laboral en entidades públicas para identificar buenas prácticas aplicables al Ministerio de Trabajo.

- Indagar sobre las barreras de acceso, como miedo, desconocimiento, falta de confianza, que limitan la participación de los empleados en los procesos del comité de convivencia laboral.

Referencias Bibliográficas

- Camacho Ramírez, A., & Mayorga, D. R. (2017). Riesgos laborales psicosociales: Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Prolegómenos*, 20(40), 159-172.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=s0121182x2017000200011&script=sci_arttext
- Carvajal Oroz, J. G., & Dávila Londoño, C. A. (2013). Mobbing o acoso laboral: Revisión del tema en Colombia. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, 29(49), 95-106. <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v29n49/v29n49a11.pdf>
- Cauas, D. (2015). *Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación* (Vol. 2. Pp. 1-11). Biblioteca electrónica de la universidad Nacional de Colombia. <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24762w/Definiciondelasvariables.enfoqueytipodeinvestigacion.pdf>
- Coleman, P. T. (2000). *Manual de resolución de conflictos. Teoría y práctica (3.ª ed.)*. https://rb-sampleassets.s3.amazonaws.com/ta-10759/GIL2632_HandbookConflict_BonusPDF.pdf
- Comité de Convivencia Laboral CCL. (2022). Cartilla del Comité de Convivencia Laboral <https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2022/10/CARTILLA-COMITE-DE-CONVIVENCIA-LABORAL-CCL-1.pdf>
- Congreso de Colombia. (1991). *Constitución Política de Colombia* <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4125>
- Congreso de Colombia. (2006). Ley 1010 de 2006: *Por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo* https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=18843

Congreso de Colombia. (2012). Ley 1581 de 2012: *Por la cual se dictan disposiciones generales para la proteccion de datos personales.*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=49981>

Conocer los del Trabajo Derechos Fundamentales en el Trabajo. (2009).

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-san_jose/documents/publication/wcms_180458.pdf

Diaz, Y. V. (2025). *Innovación social en la inspección laboral para la equidad de género desde la psicología y el modelo TRL*. [Diplomado de profundización para grado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD]. Repositorio Institucional UNAD.

<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/66297>

Duarte, S. L. M., Flor, L. M. M., & Reinoso, J. S. B. (2018). *Eficacia del comité de convivencia laboral frente a víctimas de acoso* [Trabajo académico, Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD]. Repositorio Institucional UNAD.

<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/66297>

Escartín-Solanelles, J., Arrieta-Salas, C., & Rodríguez-Carballeira, Á. (2010). " Mobbing" o acoso laboral: revisión de los principales aspectos teórico-metodológicos que dificultan su estudio. *Actualidades en psicología*, 23(110-111), 1-

19. <https://www.redalyc.org/pdf/1332/133217282001.pdf>

Gaitán, J. A., & Palacio Rodríguez, L. (2021). Eficacia de los comités de convivencia laboral como instrumento de prevención del acoso laboral en las medianas empresas del municipio de Girardot. *JURÍDICAS CUC*, 17(1), 589-612.

<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/10275/Eficacia%20de%20los%20comit%c3%a9s%20de%20convivencia%20laboral%20como%20instrumento%20de%20pr>

[evenci% c3% b3n% 20del% 20acoso% 20laboral% 20en% 20las% 20medianas% 20empresas
% 20del% 20municipio% 20de% 20Girardot.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Gobierno de Bogotá. (s.f.). *Acoso laboral y sexual: Prevención y atención.*

https://gaia.gobiernobogota.gov.co/system/files/documentos/generales/cartilla_acoso_laboral_2021_2.pdf

Gómez Orjuela, E., & Montes Aguirre, L. A. (2023). *Comités de convivencia laboral de empresa privada y el acoso laboral en Colombia.* [Trabajo de especialización, Universidad Libre].

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/25008/Trabajo%20de%20grado%20ESPECIALIZACI%C3%93N%20Elizabeth%20Go%CC%81mez-%20Laura%20Montes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gómez, A., Hernández, B., & Méndez, C. (2014). *El riesgo psicosocial en entornos laborales.*

Revista Colombiana de Psicología del Trabajo, 10(2), 45-60.

https://www.researchgate.net/profile/Helman-Hernandez-Riano/publication/379779723_Satisfaccion_laboral_y_riesgos_psicosociales_en_el_sector_de_la_construccion_en_Monteria_Colombia/links/6619c9ca43f8df018dfd5d34/Satisfaccion-laboral-y-riesgos-psicosociales-en-el-sector-de-la-construccion-en-Monteria-Colombia.pdf

Gómez, M. C. P. (2006). Manifestaciones del acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés postraumático: estudio de caso. *Psicología desde el Caribe*, (17), 1-26.

<https://www.redalyc.org/pdf/213/21301701.pdf>

González, S. A. G. (2017). Evaluación de los procesos para la atención y prevención de situaciones de acoso laboral y promoción de conductas de sana convivencia que viene ejecutando el comité de convivencia laboral de la “*Empresa anónima de transporte*”

[Tesis de maestría, Universidad de Antioquia).

<https://core.ac.uk/download/pdf/304647567.pdf>

Guasca, C. G. (s. f). Aprenda a identificar si en su empresa los trabajadores corren riesgos psicosociales. *Portafolio.co*. <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/aprenda-a-identificar-si-en-su-empresa-los-trabajadores-corren-riesgos-psicosociales-603125>

Gutierrez, K. M. (2020). La prevención del acoso laboral como manifestación del poder empresarial en Perú. *Revista Jurídica del Trabajo*, 1(3), 72-95.
<http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/51>

Huilcapi, S. I., & gallegos, D. N. (2020). Importancia del diagnóstico situacional de la empresa. *Revista Espacios*, 41(48), 1015-1019 .
https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25818w/Rec/Huilcapi_S2.pdf

Implementando SGI. (s. f.). *Resolucion 2764 de 2022: Adopcion de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*.
<https://www.implementandosgi.com/normatividad/resolucion-2764-de-2022/>

Jiménez, B. M. (s. f.). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Insst.es.
<https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales,+formas,+consecuencias,+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>

Lanata, G. (2018). Vías jurídicas para obtener la reparación del daño causado a la víctima de acoso laboral en Chile. *Ius et Praxis*, 24(2), 263-302.
<https://www.scielo.cl/pdf/iusetp/v24n2/0718-0012-iusetp-24-02-00263.pdf>

- Largo, J. M. (2024, 12 junio). Colombia busca ratificar convenio de la OIT para combatir la violencia laboral. *Infobae*. <https://www.infobae.com/colombia/2024/06/12/colombia-busca-ratificar-convenio-de-la-oit-para-combatir-la-violencia-laboral/>
- León Gualdron, D. Y., Márquez Márquez, A. J., & Salas Restrepo, L. K. (2020). *Revisión sistemática de literatura sobre el acoso laboral en América Latina* [Trabajo académico, Universidad Cooperativa de Colombia].
<https://repository.ucc.edu.co/entities/publication/c098080f-5ca5-40da-879b-4457f310fe6a>
- Martín, A. N. (2023). Una pieza más en la Justicia restaurativa empresarial: Programas de cumplimiento restaurativos. *Revista de Victimología*, (15),
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8911881>
- Martínez Amaya, R. E. (2021) *La función del comité de convivencia laboral en las entidades públicas de Bogotá D. C.* [Trabajo académico, Universidad Militar Nueva Granada].
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/40286/MartinezAmayaRaquelEliana2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio del Trabajo. (2012). *Resolución 652 de 2012: Por la cual se establecen disposiciones relacionadas con la conformación y funcionamiento de los comités de convivencia laboral en empresas y entidades públicas y privadas.*
https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_de_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20
- Ministerio del Trabajo. (s. f.). *Código de Integridad Ministerio del Trabajo.*
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/C%C3%B3digo+de+Integridad+Min>

[isterio+del+Trabajo+Febrero+12.pdf/ae6e760c-e88a-1969-c390-a336226c25f9?t=1613610028188.](https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?dt=S&i=152672)

Ministerio del Trabajo. *Resolución 3094 de 2023: Por la cual se actualizan los mecanismos preventivos y correctivos de atención a casos de acoso laboral y se dictan otras disposiciones*

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?dt=S&i=152672>

Mobbing o acoso laboral. (2004). *Editorial Tebar, S.L.C/ de las*

aguas. <https://books.google.es/books?id=kUtzpsGLAKgC&lpg=PA7&dq=Que%20es%20el%20acoso%20laboral0laboral&f=false>

Molina Ordoñez, V. R. (2022). *Comité de convivencia laboral, un mecanismo de protección desconocido* [Trabajo de grado, Universidad La Gran Colombia]. Repositorio

Institucional UGC. <https://repository.ugc.edu.co/server/api/core/bitstreams/27aed047-8a2d-4b8c-ab1b-2a228c55cef0/content>

Moore, C. W. (1995). *El proceso de mediación: Métodos prácticos para la resolución de conflictos.* Ediciones Granica.

<https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24580w/6077904.pdf>

Moore, CW (2014). *El proceso de mediación: estrategias prácticas para resolver conflictos.*

John Wiley & Sons.

[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=34wfAwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR9&dq=Moore,+C.+W.+\(2014\).+The+Mediation+Process:+Practical+Strategies+for+Resolving+Conflict](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=34wfAwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR9&dq=Moore,+C.+W.+(2014).+The+Mediation+Process:+Practical+Strategies+for+Resolving+Conflict)

- Moya, D. F. L., & Lascano, A. M. P. (2021). El acoso laboral y la protección jurídica al trabajador en Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 4(S1), 76-90.
<https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/115/313>
- Navarrete, J. M. (2004). Sobre la investigación cualitativa. Nuevos conceptos y campos de desarrollo. *Investigaciones sociales*, 8(13), 277-299.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/sociales/article/view/6928/6138>
- Ochoa Díaz, C. E., Hernández Ramos, E., Guamán Chacha, K., & Pérez Teruel, K. (2021). El acoso laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(2), 113-118.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000200113&script=sci_arttext
- Peñaranda, G. E. A. (2013). Análisis del conflicto y la mediación como método de resolución: Redorta y Moore. *Academia & Derecho*, (7), 79- 106.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6713671>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD. (s. f.). El MARN con el apoyo de PNUD *presenta protocolo contra el acoso laboral y sexual*.
<https://www.undp.org/es/guatemala/noticias/el-marn-con-el-apoyo-de-pnud-presenta-protocolo-contra-el-acoso-laboral-y-sexual>
- Redorta, J. (2004). Multipolar: una estrategia para la resolución de conflictos. En A. Editor & B. Editor (Eds.), *Teorías modernas del conflicto* (pp. 120-145). Editorial Tesis.
<https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/ARTREV/7329524>
- Republica de Colombia. (2006). *Ley 1010 de 2006*. *Diario Oficial No. 46.102 del 27 de julio de 2006*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>

Revista Latinoamericana de Psicología. (2000). *Revista Latinoamérica de Psicología*, 32(1).

Redalyc.org. <https://www.redalyc.org/pdf/805/80532121.pdf>

Ríos, M. F. (1999). Aspectos positivos y negativos del conflicto. En *El grupo y sus conflictos* (pp. 25-46). Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3059857>

Riveros Pérez, J. (s. f.). *Enfoque social interpretativo* [Presentación de Prezi]. Prezi.

<https://prezi.com/ivuj3s93qgja/enfoque-social-interpretativo/>

Rodríguez, D. (2016). *Diagnóstico organizacional*. Alpha Editorial.

<https://books.google.es/books?id=fhx0EAAAQBAJ&lpg=PA6&ots=Paa4RM-sT6&dq=diagnostico&lr&hl=es&pg=PA6#v=onepage&q&f=false>

Rojas, A. E. R. (s/f) *Seguridad y salud en el trabajo: un llamado al autocuidado*. Portafolio.co.

Recuperado el 3 de agosto de 2024, de <https://www.portafolio.co/contenido-patrocinado/seguridad-y-salud-en-el-trabajo-un-llamado-al-autocuidado-603454>

Valle, A., Manrique, L., & Revilla, D. (2022). *La investigación descriptiva con enfoque*

cualitativo en educación. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/184559>

Zajonc, R B. (1967). Social conflict: Toward conceptualization. *Journal of Conflucit Resolution*,

11(4), 456-468. <file:///C:/Users/sandr/Downloads/0310631.pdf>

Apéndices

Apéndice A

Entrevista a Miembros del Comité de Convivencia Laboral

Por medio de la cual se recopilarán datos sobre formación académica, experiencia laboral, y competencias relevantes para el cargo en el comité.

Entrevista Semiestructurada para Miembros del Comité de Convivencia Laboral

Nombre del proyecto:

Diagnóstico del Comité de Convivencia Laboral en la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio de Trabajo

Objetivo de la entrevista:

Recoger información sobre la experiencia, competencias y formación de los miembros del Comité de Convivencia Laboral (CCL) en la Dirección de Bogotá del Ministerio de Trabajo.

Consentimiento informado:

UNAD Universidad Nacional Abierta y a Distancia	COMITÉ DE ETICA EN INVESTIGACIÓN	UNAD Universidad Nacional Abierta y a Distancia	COMITÉ DE ETICA EN INVESTIGACIÓN																											
<p>CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES EN PROYECTOS DE LA UNAD</p> <p>El presente documento le invita a participar en el desarrollo del proyecto de grado aplicado denominado Diagnóstico del Comité de Convivencia Laboral en la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio de Trabajo, realizado por las Psicólogas en formación Sandra Milena Prieto Burbano y Yinet Snedy Rivera Rojas, pertenecientes al programa de psicología de la UNAD vinculadas como estudiante semilla del Semillero Pensamiento Social Activo PESOA-ZCBC, del grupo de investigación Cibercultura y Territorio desde la línea de investigación de intersubjetividades contextos de la Escuela de Ciencias Sociales Artes y humanidades.</p> <p>El objetivo de esta investigación, es diagnosticar el estado actual del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral (CCL) en la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio de Trabajo, de acuerdo con la Resolución 3094 de 2023, para obtener una visión clara sobre las competencias de los miembros, el cumplimiento de funciones y la percepción de los empleados sobre el comité, lo cual es importante porque permitirá ofrecer un mapeo para que puedan tomar acciones de mejora y que optimicen las competencias del CCL.</p> <p>Usted fue elegido para participar en este estudio porque se ha seleccionado a los miembros actuales del Comité de Convivencia Laboral en la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio de Trabajo debido a su experiencia y rol fundamental en el funcionamiento del comité.</p> <p>De común acuerdo se informa que la participación es TOTALMENTE VOLUNTARIA. Tenga en cuenta que se le pedirá suministrar información personal, la cual será consignada en nuestras bases de datos ya con propósitos y fines académicos e investigativos que tendrán la intención de divulgación únicamente de sus resultados. Toda la información se guiará aplicándose los artículos referidos a las normas de confidencialidad establecidas en el Código Ético del psicólogo, Ley 1090 de 2006.</p> <p>Si tiene alguna pregunta por favor no dude en hacerla a alguno de nuestros investigadores, quien con mucho gusto aclarará sus inquietudes. Puede realizar todas las preguntas que quiera ahora o durante el tiempo que dure la investigación. Usted puede retirarse del estudio cuando lo desee aún si ha aceptado inicialmente.</p> <p>Este proyecto de investigación tendrá una duración aproximada de 6 meses. Al cabo de dicho tiempo usted será notificado para conocer los resultados obtenidos.</p> <p>Esta investigación se encuentra catalogada así (Resolución 8430 de 1.993, Art.11): Sin riesgo: <input checked="" type="checkbox"/> Con riesgo mínimo: <input type="checkbox"/> Riesgo mayor que el mínimo: <input type="checkbox"/></p> <p>De acuerdo con esto, usted no tiene riesgo porque esta investigación solo implica la participación en entrevistas y la revisión de documentos internos, sin intervención médica, física o psicológica directa que pueda comprometer su integridad o bienestar. La información recolectada será tratada de forma confidencial y anónima, asegurando la protección de sus datos personales.</p> <p>En esta investigación, se realizarán entrevistas semiestructuradas a los miembros del comité, con el fin de recoger información sobre su experiencia, competencias y conocimientos en relación con su rol en el CCL. Las respuestas serán utilizadas exclusivamente para el análisis del funcionamiento del comité. La información recolectada se almacenará en formato digital protegido, bajo custodia de los investigadores y con total confidencialidad.</p> <p>La participación en el presente estudio le genera el beneficio directo de contribuir a un diagnóstico que fortalecerá el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, impactando positivamente en el ambiente laboral al promover un espacio de trabajo más seguro y respetuoso para todos los empleados</p>		<p>CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES EN PROYECTOS DE LA UNAD</p> <p>DECLARACIÓN DEL PARTICIPANTE</p> <p>Yo, _____ identificado con cédula de ciudadanía número _____ de _____ en calidad de participante, declaro que he recibido toda la información necesaria de forma confidencial, clara, comprensible y satisfactoria sobre la naturaleza y propósito del proyecto de grado aplicado denominado Diagnóstico del Comité de Convivencia Laboral en la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio de Trabajo y me comprometo a seguir las indicaciones que dicho proceso arroje en función de obtener un resultado adecuado. Se me notificó que toda información se guiará aplicándose los artículos referidos a las normas de confidencialidad establecidas en el Código Ético del psicólogo, Ley 1090 de 2006. He leído y comprendido este documento de consentimiento informado. Conozco los posibles riesgos que implica mi participación. Conozco el manejo que se le dará a la información suministrada por mí. Se me ha informado que no recibiré ningún tipo de remuneración o contraprestación económica por la participación en este proyecto. Me han explicado que mi participación en este proyecto es totalmente voluntaria y que puedo retirarme de él en el momento en que así lo desee. Estoy enterado de que luego de finalizada la investigación, recibiré información referente a los resultados de esta.</p> <p>Por otra parte, autorizo los siguientes recursos para su utilización, frente al objetivo de la encuesta si se requiere, que son con fines académicos:</p> <table border="1"> <tr> <td>Grabación de audio</td> <td>SI</td> <td>NO</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Grabación de video</td> <td>SI</td> <td>NO</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Fotografías</td> <td>SI</td> <td>NO</td> <td></td> </tr> </table> <p>Por lo que AUTORIZO a psicólogas en formación del programa de Psicología de la UNAD a realizar el citado proyecto aplicado como opción de grado, por lo anterior, expreso mi voluntad de participar y conscientemente, en uso de mis plenas facultades, firmo el día ____ del mes de _____ del año ____.</p> <table border="1"> <tr> <td>Firma del Participante.</td> <td>Firma de psicóloga en formación 1.</td> <td>Firma de psicóloga en formación 2.</td> </tr> <tr> <td>Nombre del participante.</td> <td>Sandra Milena Prieto Burbano</td> <td>Yinet Snedy Rivera Rojas</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Nombre de psicóloga en formación 1.</td> <td>Nombre de psicóloga en formación 2.</td> </tr> <tr> <td></td> <td>C.C. 52355952</td> <td>C.C. 1000516185</td> </tr> <tr> <td>Tipo y Número de identificación.</td> <td>Tipo y Número de identificación.</td> <td>Tipo y Número de identificación.</td> </tr> </table>		Grabación de audio	SI	NO		Grabación de video	SI	NO		Fotografías	SI	NO		Firma del Participante.	Firma de psicóloga en formación 1.	Firma de psicóloga en formación 2.	Nombre del participante.	Sandra Milena Prieto Burbano	Yinet Snedy Rivera Rojas		Nombre de psicóloga en formación 1.	Nombre de psicóloga en formación 2.		C.C. 52355952	C.C. 1000516185	Tipo y Número de identificación.	Tipo y Número de identificación.	Tipo y Número de identificación.
Grabación de audio	SI	NO																												
Grabación de video	SI	NO																												
Fotografías	SI	NO																												
Firma del Participante.	Firma de psicóloga en formación 1.	Firma de psicóloga en formación 2.																												
Nombre del participante.	Sandra Milena Prieto Burbano	Yinet Snedy Rivera Rojas																												
	Nombre de psicóloga en formación 1.	Nombre de psicóloga en formación 2.																												
	C.C. 52355952	C.C. 1000516185																												
Tipo y Número de identificación.	Tipo y Número de identificación.	Tipo y Número de identificación.																												

¿Ha leído y firmado el consentimiento informado antes de iniciar esta entrevista, y está de acuerdo con participar?

SI

NO

Datos Generales

Nombre completo:

Edad:

Genero:

Femenino

Masculino

Otro

Cargo en el Ministerio de Trabajo:

Dependencia:

Representante de los servidores públicos
(Trabajadores)

Representante del empleador (Ministerio del trabajo)

Estipulado:

Principal

Suplente

¿Usted fue elegido para otro de cargo interno del
CCL?

SI

NO

Si su respuesta anterior fue afirmativa ¿Cuál es el
cargo interno del CCL para el que usted fue elegido?

Presidente

Secretario Técnico

NA

Formación y Experiencia Profesional

Formación

Técnico en formación

Técnico graduado

Tecnólogo en formación

Tecnólogo graduado

Profesional en formación

Profesional graduado

Especialista en formación

Especialista graduado

Magister en formación

Magister graduado

Doctor en formación

Doctor graduado

Título en formación técnica

NA

OTRA:

Título en formación tecnológica

NA

OTRA:

Título en formación profesional

NA

OTRA:

Título en formación posgradual

NA

OTRA:

¿Cuántos años de experiencia laboral tiene usted
desde que ejerce su profesión?

Respuesta breve:

¿Tiene diplomados o formaciones específicas en
temas relacionados a las funciones del comité?

SI

NO

Si su respuesta anterior fue afirmativa ¿Cuáles?

NA

Diplomados (160 y 200 horas)

Formaciones Certificadas

Capacitaciones institucionales no certificadas

Si su respuesta anterior fue afirmativa ¿Cuáles?

NA

Convivencia laboral

Resolución de conflictos

Mecanismos de resolución alternativa de conflictos

Acoso laboral

Acoso sexual

Mediación

Conciliación

OTRA:

Conocimiento sobre el Comité de Convivencia Laboral

¿Ha participado de otros comités de convivencia
laboral? SI

NO

Si su respuesta anterior fue afirmativa, ¿A cuántos?

NA

OTRA:

Si su respuesta anterior fue afirmativa, ¿Qué cargo
ejerció en esa experiencia?

NA

OTRA:

Si su respuesta anterior fue afirmativa, ¿Cuánto
tiempo estuvo vinculado (a) a ese comité?NA

OTRA:

Ha tenido experiencias previas en otros temas relacionados al CCL como:

NA

Resolución de conflictos

Gestión de recursos humanos

Liderazgo sindical

OTRA:

Competencias y Habilidades

¿Qué habilidades considera que son necesarias para ser un miembro efectivo del Comité de Convivencia Laboral?

Comunicación asertiva

Empatía y escucha activa

Capacidad de mediación

Resolución de conflictos

Conocimiento de la normativa y derechos laborales

Confidencialidad y ética

Trabajo en equipo

Capacidad de análisis y juicio crítico

Capacidad de autorregulación emocional

¿Cuáles de estas habilidades cree que posee y ha aplicado en su rol en el comité?

Comunicación asertiva

Empatía y escucha activa

Capacidad de mediación

Resolución de conflictos

Conocimiento de la normativa y derechos laborales

Confidencialidad y ética

Trabajo en equipo

Capacidad de análisis y juicio crítico

Capacidad de autorregulación emocional

¿Podría compartir una experiencia en la que haya puesto en práctica estas habilidades para resolver o gestionar una situación de conflicto?

Respuesta larga:

Percepción sobre el Cumplimiento de Funciones (Respuestas abiertas)

1. Recepción y trámite de quejas

¿Cuál es el procedimiento que siguen para recibir y dar trámite a las quejas de acoso laboral?

¿Cómo aseguran que se respete la confidencialidad desde el primer momento en que se recibe una queja?

2. Examen de las quejas de manera confidencial

¿Cómo manejan la confidencialidad al examinar los hechos o circunstancias descritos en las quejas?

¿Qué pasos siguen para determinar si una conducta puede tipificar acoso laboral?

3. Escucha individual a las partes involucradas

¿Qué técnicas o enfoques emplean para garantizar una escucha activa y sin prejuicios?

¿Existen protocolos para evitar conflictos de interés al escuchar a las partes?

4. Reuniones para el diálogo y la resolución de controversias

¿Qué estrategias utilizan para fomentar compromisos mutuos durante estas reuniones?

¿En su experiencia, qué factores suelen facilitar o dificultar la conciliación entre las partes?

5. Formulación de un plan de mejora para la convivencia laboral}

¿Qué elementos consideran esenciales para que un plan de mejora sea efectivo y sostenible?

6. Seguimiento a los compromisos adquiridos

¿De qué manera realizan el seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes?

7. Solicitud de actividades de mejora de clima laboral y su seguimiento

¿Qué tipo de actividades consideran más efectivas para mejorar las relaciones laborales?

8. Remisión de quejas a la Procuraduría General de la Nación

¿Cómo manejan la falta de ánimo conciliatorio o el incumplimiento de las recomendaciones por parte de las partes involucradas?

9. Informes trimestrales a la Subdirección de Gestión del Talento Humano

¿Qué recomendaciones han incluido en estos informes para mejorar la convivencia laboral?

10. Informe final y recomendaciones al Secretario General

¿Qué tipo de recomendaciones suelen proponer para mejorar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral?

Observaciones Finales

¿Hay algo más que le gustaría agregar sobre su experiencia y desempeño en el Comité de Convivencia Laboral?

Apéndice B

Matriz de Análisis de las Actas del Comité

Una herramienta para comparar las actas de reunión con los requisitos normativos.

Analizar el contenido de las actas y evaluar la correspondencia con las funciones requeridas.

Ventana de observación: 19 de enero de 2024 al 20 de noviembre de 2024

Primera Reunión		
Fecha: 19 enero 2024		
Resolución 3094 de 2023	Acta	Observaciones
CAPITULOII Artículo 5. Conformación. El Comité de Convivencia Laboral de Nivel Central. Artículo9. Elección de los representantes de los trabajadores ante los Comités y Convocatoria Artículo 10. Designación de los representantes del empleador ante los Comités.	Elección de presidente y secretario. Presentación plan de trabajo Capacitaciones Implementación Circulo Restaurativo Frecuencia de reuniones	Nombres y cargos de: Presidente Secretario Representantes del Comité de Convivencia Laboral Plan de trabajo Fecha de inicio y periodo de vigencia
CAPITULOIII Artículo 19. Organización interna de los Comités de Convivencia Laboral. Una vez conformados los Comités de Convivencia Laboral, en su primera sesión y de mutuo acuerdo entre sus miembros, elegirán al presidente y al secretario técnico.		
Reunión de presentación y aprobación Tratado de Convivencia		
Fecha: 6 febrero 2024		
Resolución 3094 de 2023	Acta	Observaciones
CAPITULO III. Artículo 22. Informe Final de Gestión y reunión de empalme. Vencido el periodo de los integrantes, los Comités de Convivencia Laboral deberán presentar a la Subdirección de Gestión del Talento Humano, Grupo Interno de Trabajo de Seguridad Social y Salud en el Trabajo un informe final de la gestión, en el cual se consoliden los resultados de los informes trimestrales y se señalen las tareas pendientes y las recomendaciones que se deban implementar dentro del Ministerio del Trabajo, haciendo una relación de los documentos y archivos que se entregarán.	Análisis preliminar de documentación	21 carpetas correspondientes a quejas individuales, pendientes de cierre y archivo. 1 carpeta que contiene varios documentos, entre los cuales se encuentran: Normatividad relacionada con las resoluciones 946 y 1965. Un acta de entrega del archivo del comité 2016-2018. Carpeta de reuniones. Un sobre de manila sellado (contenido desconocido). 1 cronograma del plan de acción del comité para el año 2022. Derechos de petición. Actas de reuniones del comité.

11 quejas en gestión con sus respectivos soportes.

Socialización Resolución 3094 del 01 de septiembre 2023

Fecha: 15 febrero 2024

Resolución 3094 de 2023	Acta	Observaciones
<p>CAPITULO 1 Artículo 3. Numeral 5 Incentivar con el apoyo de la Administradora de Riesgos Laborales, las Cajas de Compensación y otros aliados, actividades tendientes a mejorar las relaciones interpersonales, de convivencia y buenas prácticas, la resolución de conflictos, el asertividad, el liderazgo propositivo, la comunicación, el respeto y la empatía de los servidores públicos de la entidad.</p> <p>CAPITULO II Artículo 6. Invitados permanentes Serán invitados permanentes a las sesiones del Comité de Convivencia Laboral del Nivel Central, el subdirector de Gestión del Talento Humano y el Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Seguridad Social y Salud en el Trabajo, quienes participarán con voz, pero sin voto. Los Comités de Convivencia Laboral de las Direcciones Territoriales, podrán invitar a los servidores públicos que se consideren necesarios para la atención de Los temas a tratar en las sesiones.</p>	<p>Líder de seguridad y salud en el trabajo DT Bogotá</p>	<p>Resaltar la importancia de la Resolución 3094 de 2023 con el objetivo de alinear las actividades del Comité de Convivencia Laboral para lograr la efectividad en la solución de conflictos laborales.</p>

Gestión Documental

Fecha: 21 marzo 2024

Resolución 3094 de 2023	Acta	Observaciones
-------------------------	------	---------------

<p>CAPITULO III Artículo 14. Numeral 8 Elaborar las actas de cada una de las sesiones y someterlas a consideración de los miembros del Comité dentro de los cinco (5) días siguientes a la sesión y firmarlas juntamente con el presidente del Comité.</p>	<p>Requisitos de las actas: Asistencia Desarrollo de la agenda. Decisiones y acuerdos. Compromisos La presidenta convoca a los representantes del Comité de Convivencia Laboral con el fin de revisar, organizar y archivar actas y expedientes que lo ameritan Se cumple la normatividad a través de la presentación de actas, capacitaciones y procesos adecuados en resolución en casos de conflictos laborales.</p>	<p>Tanto el presidente como el secretario cumplen con la función en la organización de expedientes, cierres y entrega de informes al área de Talento Humano. Informe para entregar a la Subdirección de Gestión de Talento Humano Realizar un análisis y/o un balance sobre la percepción de los funcionarios que han participado en las actividades de conciliación en el Comité de Convivencia Laboral</p>
<p>CAPITULO III Artículo 21. Informes trimestrales. Los Comités de Convivencia Laboral pondrán en conocimiento de la Subdirección de Gestión del Talento Humano, Grupo Interno de Trabajo de Seguridad Social y Salud en el Trabajo la gestión adelantada de manera trimestral, reportando la estadística de quejas recibidas, tramitadas y en gestión, así como un breve resumen de las reuniones adelantadas y las acciones en pro de la mitigación de las conductas de presunto acoso laboral.</p>		
<p>CAPITULO I Artículo 3. Mecanismos de Prevención y Corrección de conductas de Acoso Laboral. La Subdirección de Gestión del Talento Humano establecerá como mecanismos de prevención y corrección de posibles conductas de acoso laboral para el Ministerio del Trabajo</p>		
Primer informe de percepción de gestión Comité de Convivencia Laboral		
Fecha: 1 abril 2024		
Resolución 3094 de 2023	Acta	Observaciones
<p>CAPITULO III Artículo 13. Numeral 9 Presentar ante la Subdirección de Gestión del Talento Humano informes trimestrales, sobre la gestión del Comité que incluya una relación de las quejas presentadas y tramitadas, las decisiones y el seguimiento de los compromisos y recomendaciones.</p>	<p>Informe Trimestral Diseño de imagen y lema del Comité de Convivencia Laboral Promover e implementar el círculo restaurativo Implementar capacitaciones Quejas recibidas: 22 expedientes recibidos para cierre del periodo anterior. 11 solicitudes en tramite 4 casos citados para audiencia 2 citas para realizar un análisis y dar respuesta por correo.</p>	<p>Presentar un informe detallado sobre las actividades y estrategias de prevención y promoción sobre el acoso laboral, adicionalmente reconocer el proceso y seguimiento de las quejas. El logo, el lema y el círculo restaurativo son estrategias originales e innovadores del comité actual, dado que, el programa restaurativo empresarial es trascendental un informe de riesgos reconociendo las causas, la frecuencia, los daños y los efectos negativos que determinan un conflicto, donde finalmente se realiza una subsanación de daños no tangibles, vínculos que se han quebrado a través de un proceso ético, imparcial con compromisos alcanzables que mejore el clima laboral.</p>
<p>CAPITULO I Artículo 3. Numeral 2. Realización de acciones psicoeducativas para la prevención del riesgo psicosocial.</p>		
<p>CAPITULO III Artículo 13. Numeral 5 Formular un plan de mejora de manera concertada entre las partes para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de confidencialidad.</p>		
CAPITULO IV		

Artículo 25. Verificación de la queja y requerimiento de información. El secretario técnico del respectivo Comité verificará el cumplimiento de los requisitos de la queja señalados en la presente resolución y la incluirá en el orden del día de la sesión correspondiente para su trámite. Si la queja carece de alguno de los requisitos, así se le comunicará al quejoso por parte del secretario para que se amplíe o complemente la información o aporte prueba siquiera sumaria de las conductas denunciadas. Si transcurrido quince (15) días, contados a partir del requerimiento efectuado por parte del secretario técnico el interesado no la subsana, se archivará por desistimiento y se informará al quejoso y al Comité de Convivencia.

Relación de datos estadísticos quejas recibidas por primera vez y de casos del periodo anterior.

Fortalecimiento de la convivencia laboral

Fecha: 20 agosto 2024

Resolución 3094 de 2023	Acta	Observaciones
CAPITULO I		
Artículo 3. Mecanismos de Prevención y Corrección de conductas de Acoso Laboral.	Presentación de los funcionarios que pertenecen del Comité de Convivencia Laboral ante el director del Ministerio.	Permite que los funcionarios reconozcan los derechos y deberes en un presunto caso de acoso laboral
Numeral 3. Incentivar el uso de los canales de atención y denuncia dispuestos en la entidad en caso de presentarse alguna de las conductas de presunto acoso laboral establecidas en la norma.	Cartilla de Convivencia Institucional Conceptualización de acoso laboral. Lo que si es o lo que no es acoso laboral. Canales de atención. Recomendaciones para una sana convivencia. Proceso como colocar una queja adecuadamente	

Segundo informe de gestión del Comité de Convivencia Laboral

Fecha: 30 agosto 2024

Resolución 3094 de 2023	Acta	Observaciones
CAPITULO III		
Artículo 13. Numeral 9	Informes trimestrales 1° y 2°.	Se presentan diferentes estrategias preventivas, restaurativas y conciliatorias.
Presentar ante la Subdirección de Gestión del Talento Humano informes trimestrales, sobre la gestión del Comité que incluya una relación de las quejas presentadas y tramitadas, las decisiones y el seguimiento de los compromisos y recomendaciones.	Se realizaron 6 reuniones. 4 reuniones de atención de quejas. 2 reuniones para la aprobación de la cartilla de convivencia y el mapa de procesos internos del comité, también para abordar temas con el director de la institución sobre la convivencia laboral, estrategias y soluciones para resolver conflictos laborales.	Trámites de quejas del comité saliente y el presente.
CAPITULO I		
Numeral 6. Acompañamiento y fortalecimiento de las funciones de los Comités de Convivencia Laboral del		

Ministerio del Trabajo a través de acciones formativas y sesiones de trabajo con el apoyo de la Administradora de Riesgos Laborales.
CAPITULO 11
Artículo 4. Objeto. Los Comités de Convivencia Laboral del Ministerio del Trabajo son los encargados de actuar de manera confidencial, conciliatoria y efectiva ante las quejas que por conductas constitutivas de acoso laboral se interpongan en esta instancia, así como desarrollar el procedimiento interno para su atención señalado en la presente resolución, recomendando mecanismos de prevención y estrategias

Gestión del comité para prevenir y mitigar el acoso laboral.
Video de promoción del Círculo Restaurativo.

Reunión mensual

Fecha: 1 noviembre 2024

Resolución 3094 de 2023	Acta	Observaciones
CAPITULO IV Artículo 30. Reunión Conciliatoria con los involucrados en la queja. Una vez surtidas las entrevistas individuales, de encontrar ánimo conciliatorio entre los involucrados y cuando lo establezca el Comité, el Secretario Técnico citará de forma virtual o presencial, a reunión conciliatoria a la cual asistirán los involucrados en las quejas y los miembros del Comité, con el apoyo de la Subdirección de Gestión del Talento Humano, para establecer compromisos de convivencia y proponer fórmulas de solución relacionadas con la situación laboral, así como las recomendaciones para el mejoramiento del clima laboral.	Presentación del proyecto de grado de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia sobre " Diagnóstico al Comité de Convivencia Laboral Territorial Bogotá". El proyecto tiene tres objetivos: 1. Caracterización a los representantes del Comité de Convivencia Laboral Territorial Bogotá. 2. Revisión de actas 3. Percepción de los empleados del Comité de Convivencia Laboral. Citación y seguimiento a diferentes casos.	Este trabajo tiene como objetivo diagnosticar el estado actual del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en la Dirección de Bogotá del Ministerio de Trabajo, conforme a la Resolución 3094 de 2023. La metodología adoptada es de tipo mixto, combinando enfoques cualitativos y descriptivos para obtener una visión detallada y contextualizada del fenómeno estudiado.

Consolidado de informes trimestrales 2024, Comité de Convivencia Laboral D.T. Bogotá

Fecha: 20 noviembre 2024

Resolución 3094 de 2023	Acta	Observaciones
CAPÍTULO I GENERALIDADES Artículo 1. Objeto. La presente resolución tiene por objeto actualizar los mecanismos preventivos y correctivos de atención a casos de acoso laboral, así como el funcionamiento y conformación de los Comités de Convivencia Laboral y el procedimiento interno en el Ministerio del Trabajo, que permita una atención eficaz y oportuna de los casos.	Primer trimestre: diseño de imagen, lema del Comité de Convivencia Laboral. Presentación Círculo Restaurativo. Segundo y tercer trimestre: Tratado de convivencia para prevenir y mitigar el acoso laboral. Cuarto trimestre: Implementar el Círculo restaurativo	Elección del presidente y el secretario. Análisis de la Resolución 3094 de 2023. Reunión con los coordinadores y líderes de SST y Talento Humano con un plan de trabajo. Gestionar adecuadamente las quejas. Implementar el Círculo Restaurativo.

Apéndice C

Taller de Salud Mental

QUÉ ES SALUD MENTAL

TALLER HABLEMOS DE SALUD MENTAL

Elaborado y Presentado por: **Francisco Rojas, Yoly Díaz, Sandra Prieto, Yvonne Steiner**

¿Qué entienden por salud mental?

QUÉ ES SALUD MENTAL

QUÉ ES SALUD MENTAL

Cuando me preguntan por mi salud mental, pienso que me tratan de loco.

Los temas de salud mental solo son para quienes tienen problemas terribles.

QUÉ ES SALUD MENTAL

QUÉ ES SALUD MENTAL

La gente que está deprimida es porque no tiene ocupaciones.

La ansiedad les da a los trabajadores que son novatos, a los viejos ya no les da eso.

QUÉ ES SALUD MENTAL

QUÉ ES SALUD MENTAL

Ir al psicólogo es solo para los que están mal de la cabeza.

Las personas fuertes no necesitan hablar de lo que sienten.

QUÉ ES SALUD MENTAL

QUÉ ES SALUD MENTAL

Las personas fuertes no necesitan hablar de lo que sienten.

SENSIBILIZACIÓN

IMPORTANCIA DEL BIENESTAR EMOCIONAL.

Es un pilar fundamental en nuestra vida diaria. No solo influye en cómo nos sentimos, sino también en cómo pensamos, tomamos decisiones y nos relacionamos con los demás.

DEFINICIÓN (OMS - Ley 1616/13)

ITEMS

Derecho fundamental a la salud mental

La salud mental es un derecho fundamental garantizado por la Ley 1616 de 2013 en Colombia, que establece la promoción, prevención, atención y tratamiento de la salud mental como parte integral del bienestar de todas las personas.

ITEMS

Diferencia entre problema y trastorno

ITEMS

Sucesos de la vida cotidiana que generan estrés y angustia

ITEMS

Impacto de los problemas económicos, conflictos familiares y laborales

ITEMS

Trastornos más comunes

Algunos trastornos mentales comunes

PARA SABER

Acceso a servicios de promoción, prevención y tratamiento

PARA SABER

Servicios de Apoyo Psicológico en Bogotá

ITEMS

Importancia de la atención psicológica en el entorno laboral.

ACTIVIDAD

CARTOGRAFÍA EMOCIONAL

ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN

REGULACIÓN EMOCIONAL

Si me siento así:	¿Qué hago?:
Triste	Ular y soltar
Enojado	Yoga Meditar - Salir a caminar
Ansioso	Ordenar y priorizar
Inconforme/insatisfecho	Agradecer
Con Miedo	Enfrentar
Irritable	Hacer ejercicio

Capacidad de manejar las emociones de forma apropiada, teniendo buenas estrategias de afrontamiento.

IMPORTANCIA DE GESTIONAR ADECUADAMENTE LA SALUD MENTAL

¡GRACIAS!



Apéndice D

Encuesta de Percepción a los Empleados

Una encuesta virtual distribuida a través de un enlace en una plataforma como GoogleForms. Las respuestas serán anónimas para garantizar la honestidad.

PERCEPCION DE EMPLEADOS MIN. TRABAJO

Esta encuesta tiene como finalidad conocer la percepción de los empleados de la Dirección Territorial Bogotá del Ministerio de Trabajo sobre el cumplimiento de las funciones y responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral, según lo establecido en la Resolución 3094 de 2023.

Su participación es fundamental para identificar fortalezas y oportunidades de mejora en el funcionamiento del comité. La información recolectada será tratada de manera confidencial y anónima, y se usará exclusivamente con fines investigativos.

Agradecemos su colaboración y sinceridad al responder.

¿Conoce usted de la existencia del Comité de Convivencia Laboral en el Ministerio de Trabajo Territorial Bogotá?

Sí, lo conozco y sé cuál es su función

Sí, he oído hablar de él, pero no conozco su función.

No, no lo conozco

¿Conoce usted a uno o más de los 7 miembros del Comité de Convivencia Laboral en el Ministerio de Trabajo Territorial Bogotá?

Sí, conozco a 1 miembro.

Sí, conozco de 2 a 3 miembros.

Sí, conozco de 4 a 6 miembros.

Sí, conozco a los 7 miembros.

No, no conozco a ningún miembro.

¿Ha solicitado usted asesoría al Comité de Convivencia en alguna situación laboral?

Sí, y recibí la orientación que necesitaba.

Sí, pero no obtuve la orientación esperada.

No, pero consideraría hacerlo en el futuro.

No, no he necesitado asesoría.

No, porque desconozco sus funciones.

¿Considera que el Comité de Convivencia Laboral maneja adecuadamente los casos y cuenta con un buen procedimiento para resolver las quejas?

Sí, se gestionó y se resolvió satisfactoriamente.

Si, pero creo que hay aspectos por mejorar.

No, el manejo de los casos podría mejorar.

No, el procedimiento no es claro ni efectivo

No tengo conocimiento sobre cómo manejan los casos

¿Ha presentado usted algún caso ante el Comité de Convivencia Laboral?

SI

NO

Si su respuesta es “Sí”, ¿Cómo calificaría la atención recibida por el Comité de Convivencia Laboral?

Deficiente

Regular

Aceptable

Buena

Excelente

Si presentó un caso ante el Comité de Convivencia Laboral ¿Se le dio trámite a su queja?

Sí, se gestionó y se resolvió satisfactoriamente.

Sí, se gestionó, pero no se resolvió satisfactoriamente.

No, no se le dio trámite.

No sé en qué estado se encuentra mi queja.

¿Cómo califica el acompañamiento brindado por el Comité de Convivencia Laboral?

Deficiente

Regular

Aceptable

Buena

Excelente

De acuerdo con su experiencia, si ha solicitado ayuda al Comité de Convivencia Laboral ¿Cómo califica la confidencialidad en el manejo de su caso?

Deficiente

Regular

Aceptable

Buena

Excelente

¿Ha participado en actividades de capacitación organizadas por el Comité de Convivencia Laboral?

SI

NO

No sabe / No responde

¿Considera que los representantes del Comité de Convivencia Laboral tienen capacidades y habilidades necesarias para gestionar las quejas?

SI

NO

No sabe / No responde

¿Aconsejaría a otros funcionarios acudir al Comité de Convivencia Laboral?

SI

NO

No sabe / No responde