

GUÍA DE ASESORÍA Y ASISTENCIA TÉCNICA PARA LA GESTIÓN DE LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA EN EL DESARROLLO DE ACCIONES PREVENTIVAS



Tu salud y tú

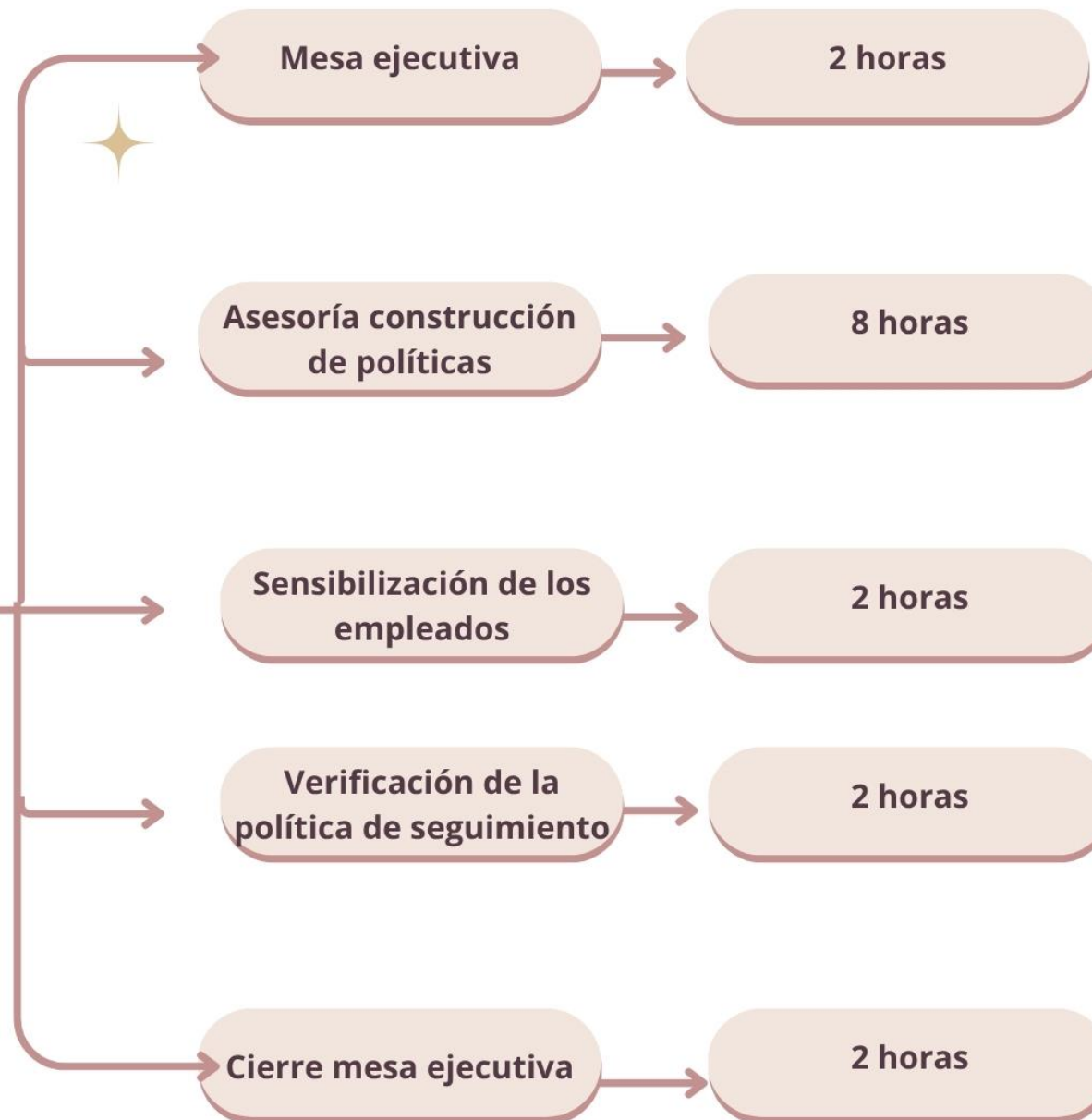
son nuestra prioridad para seguir

★POSITIVAMENTE MÁS★

SANOS, SEGUROS Y FELICES



16 horas de
programas de
asistencia



OBJETIVO GENERAL



Brindar el apoyo y acompañamiento necesario para fortalecer el desempeño y la efectividad del Comité de Convivencia Laboral en la empresa, en su labor de promover un ambiente laboral sano, respetuoso y libre de conflictos, mediante el fortalecimiento de sus competencias y habilidades. Todo esto, cumpliendo con la normatividad legal vigente

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecimiento de conocimientos y habilidades a través de procesos de capacitación y formación, desarrollar las competencias de los miembros del Comité de Convivencia Laboral en temas relevantes, como la legislación laboral y la prevención del acoso laboral.
- Ayudar a los miembros del comité adquirir habilidades necesarias para cumplir con sus funciones, como la mediación de conflictos, la comunicación efectiva, la negociación, la empatía y el liderazgo.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

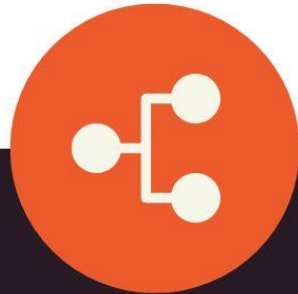
- Brindar asesoramiento y orientación a los miembros del comité en la identificación y manejo de situaciones relacionadas con la convivencia laboral, incluyendo la recepción y gestión de quejas por acoso laboral u otras formas de violencia en el trabajo.
- Apoyar la implementación de políticas y procedimientos claros y efectivos para prevenir y abordar conflictos laborales, promover un ambiente laboral saludable y garantizar el cumplimiento de la normativa legal vigente.
- Colaborar con el comité en la promoción de una cultura organizacional basada en el respeto mutuo, la inclusión, la diversidad y la colaboración, que contribuya al bienestar y la productividad de todos los trabajadores.



**Comité de
convivencia laboral**

ESTRUCTURA DEL PROGRAMA

Asesoría y asistencia técnica para la gestión de los comités de convivencia en el desarrollo de acciones preventivas



Mesa ejecutiva

Reunión con el representante legal o delegados para definir el alcance y ajustes administrativos del programa de asesoría en comités de convivencia



Construcción de Políticas, Procesos y Procedimientos

Ajustes clave para la implementación del programa:

- Socialización del marco legal
- Sensibilización sobre acoso laboral
- Medidas preventivas y correctivas
- Factores clave para el desempeño del comité

ESTRUCTURA DEL PROGRAMA

Asesoría y asistencia técnica para la gestión de los comités de convivencia en el desarrollo de acciones preventivas



Sensibilización a Trabajadores

Capacitación de 2 horas sobre bienestar emocional y social en el trabajo, con apoyo audiovisual disponible en Psicobox



Verificación de Aplicabilidad

Asesoría para validar la implementación de políticas y procesos tras la mesa ejecutiva y la sensibilización.



Mesa Ejecutiva de Cierre

Evaluación de avances, impacto y oportunidades de mejora en la implementación del programa.

Comités de Convivencia Laboral



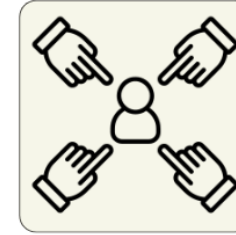
Propósito

Garantizar un ambiente de trabajo sano, prevenir y abordar conflictos. Su regulación está basada en normativas como la Ley 1010 de 2006, que exige su creación para prevenir y sancionar el acoso laboral.



Marco legal

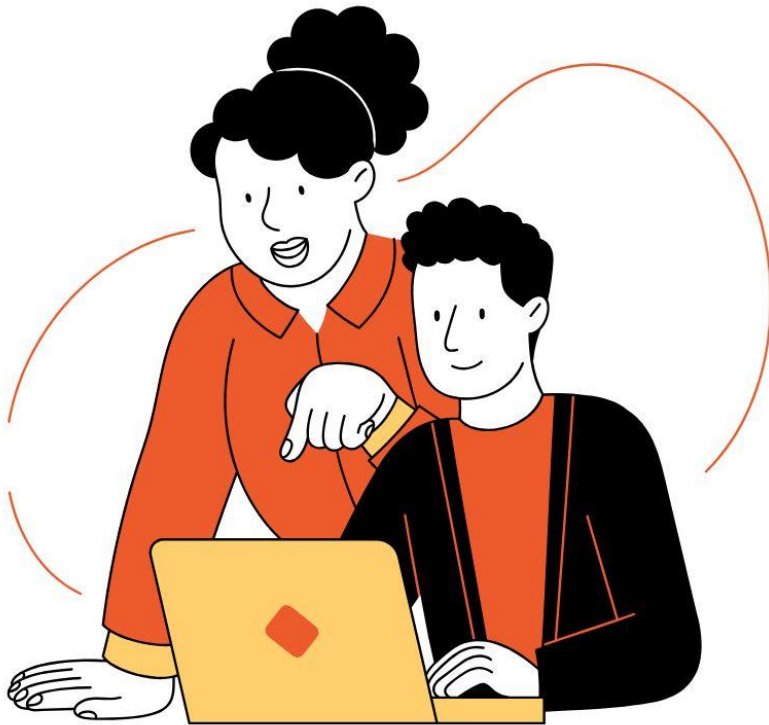
- Resolución 652 de 2012: Define el perfil, conformación y responsabilidades del Comité.
- Resolución 1356 de 2012: Modifica aspectos de la Resolución 652.
- Resolución 2646 de 2008 y 2764 de 2022: Regulación sobre riesgos psicosociales en el trabajo.
- Ley 1616 de 2013: Promoción de la salud mental y prevención de trastornos mentales.
- Ley 2365 de 2024: Prevención del acoso sexual en el ámbito laboral.
- Decreto 405 de 2025: Reglamenta medidas de protección y continuidad a víctimas de acoso



Prevención de la discriminación

- Ley 1257 de 2008: Aborda la no violencia y la no discriminación contra las mujeres.
- Ley 1496 de 2011: Trata sobre la igualdad salarial y retribución.
- Decreto 4463 de 2011: Habla sobre el reconocimiento social de la mujer.
- Decreto 1072 de 2015: Es el decreto único reglamentario en el sector de trabajo y equidad de la mujer.
- Circular 026 de 2023: Aborda la prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia de género y personas de sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.
- Circular 24 de 2025: Demanda la incorporación del enfoque de género en el SSGT.

REQUISITOS PARA LOS MIEMBROS DEL COMITÉ



Conocimientos en legislación laboral,
derechos humanos y resolución de
conflictos.

Habilidades en comunicación, mediación y
trabajo en equipo.

Experiencia en convivencia laboral,
recursos humanos o salud ocupacional.

Formación continua en prevención del
acoso laboral y resolución de conflictos.

ACOSO LABORAL

Según la Ley 1010 de 2006, el acoso laboral es una conducta persistente y demostrable que genera miedo, intimidación y desmotivación en el trabajador, afectando su bienestar y estabilidad laboral.

TIPOS

Horizontal

Entre compañeros del mismo nivel jerárquico



Vertical





Tipos de acoso laboral

Maltrato laboral

Persecución laboral

Discriminación laboral

Entorpecimiento laboral

Inequidad laboral

Desprotección laboral

Acoso laboral



○ **Maltrato laboral**



Acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

○ **Discriminación laboral**



Trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

○ **Persecución laboral**



Conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.



○ **Desprotección laboral** ✕

Obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.



○ **Entorpecimiento laboral** ✕

Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

○ **Inequidad laboral** ✕

Conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.



Radicación de la queja

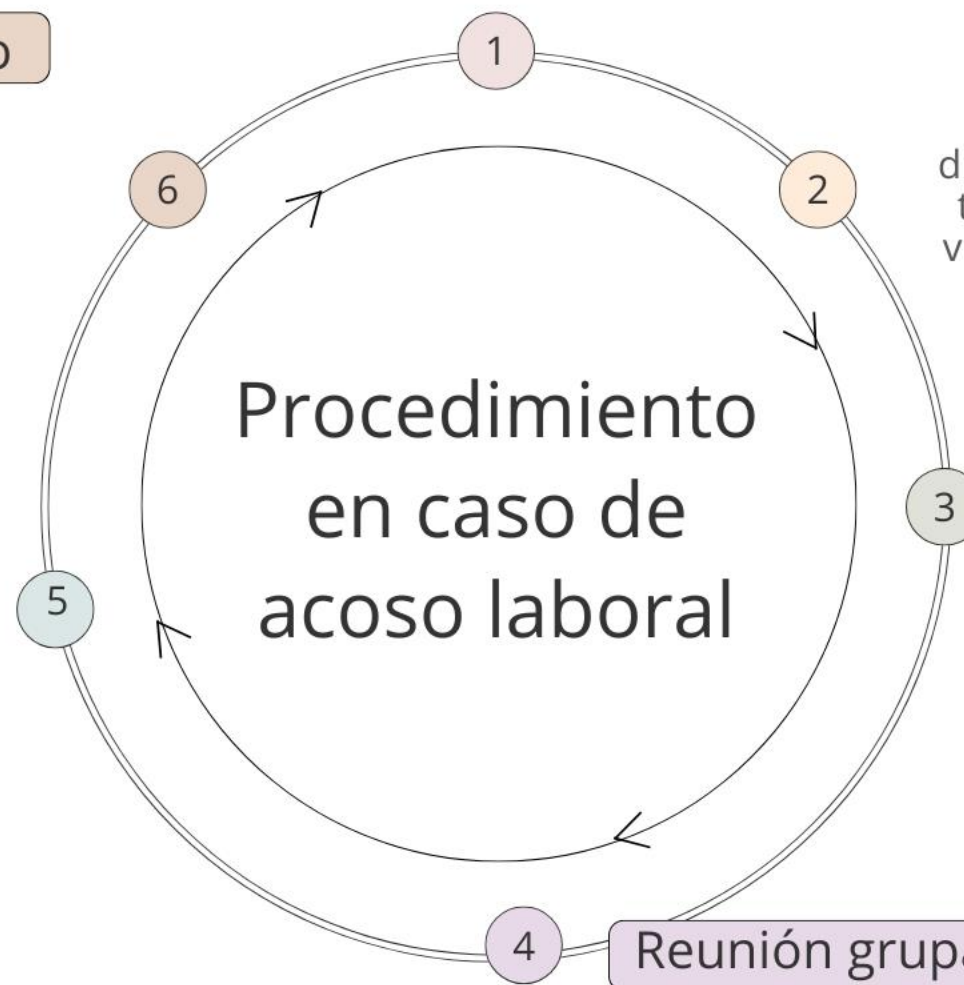
Queja formal ante el Comité de Convivencia Laboral.

Seguimiento

de los compromisos establecidos en las reuniones ordinarias del Comité de Convivencia Laboral.

Diseño de un plan

Para promover la convivencia entre las partes, el cual debe ser aprobado por el Comité de Convivencia Laboral. Todo el proceso debe garantizar la confidencialidad.



Análisis de la queja

Comité de convivencia tiene 15 días hábiles para analizar la queja, tipificar las posibles conductas y verificar las pruebas presentadas.

Reunión individual

5 días hábiles después del análisis para reunirse individualmente con cada una de las partes involucradas, con el objetivo de comprender integralmente los acontecimientos.

Reunión grupal

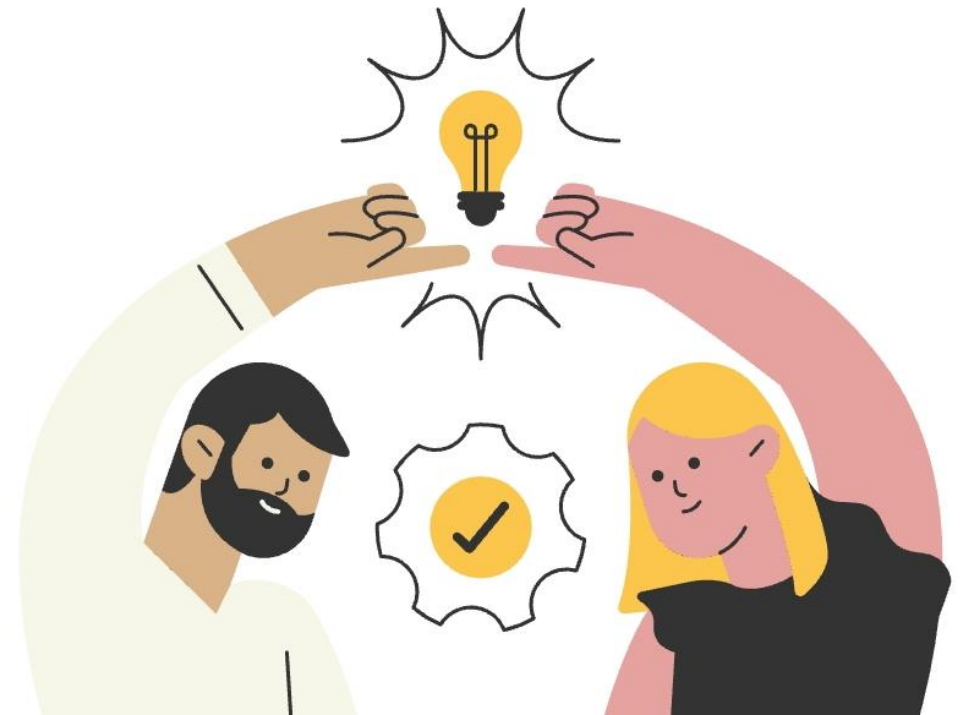
Máximo 3 días después de las reuniones individuales, con la finalidad de generar compromisos entre las partes.

Lo que no es acoso laboral

Las exigencias y órdenes necesarias para mantener la disciplina Las exigencias y órdenes necesarias para mantener la disciplina

Actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos

La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.



Lo que no es acoso laboral

La formulación de circulares o memorandos relacionados con exigencias para mejorar la eficiencia y la evaluación de subalternos con base a indicadores objetivos

Solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.

Actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo.

La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.

Exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T., así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.

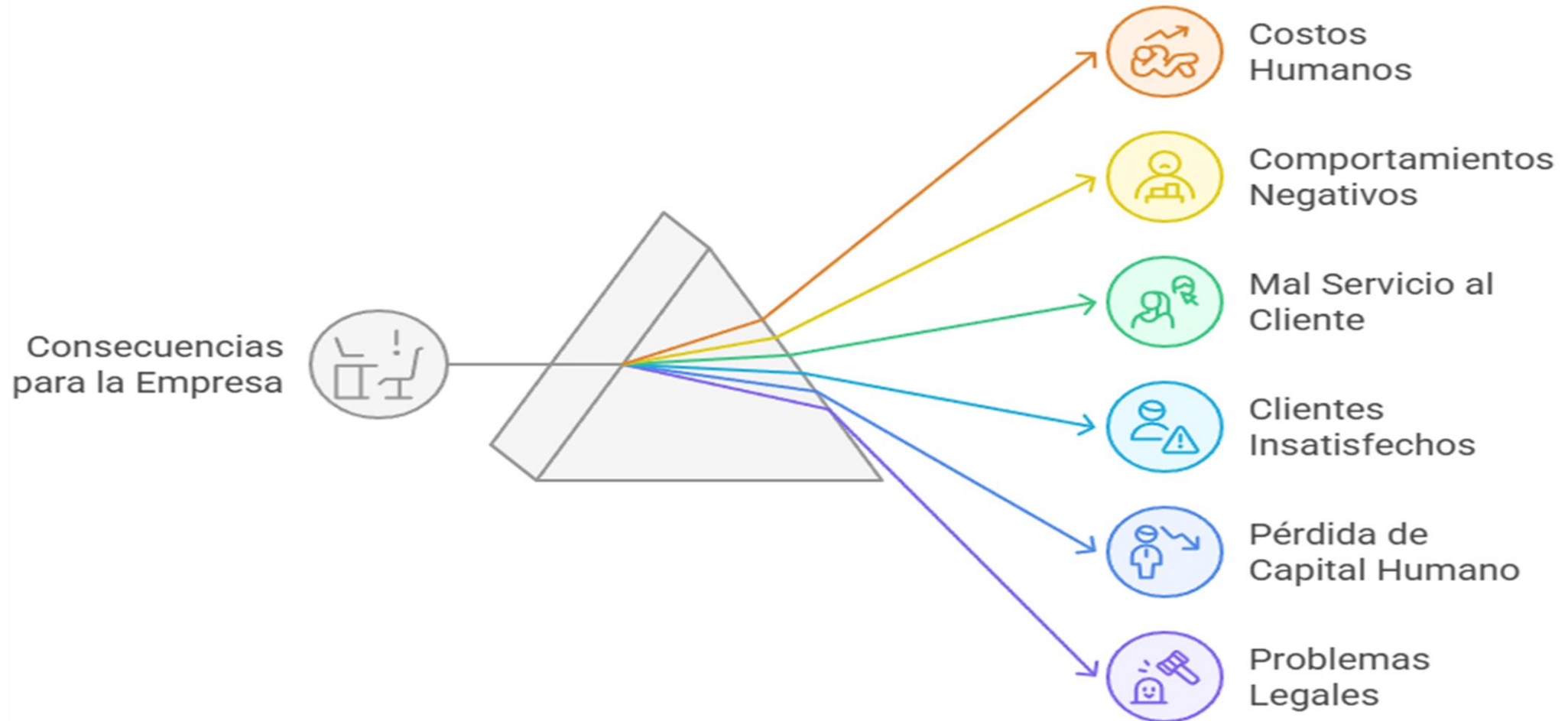
Exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

Exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria

Consecuencias del acoso laboral

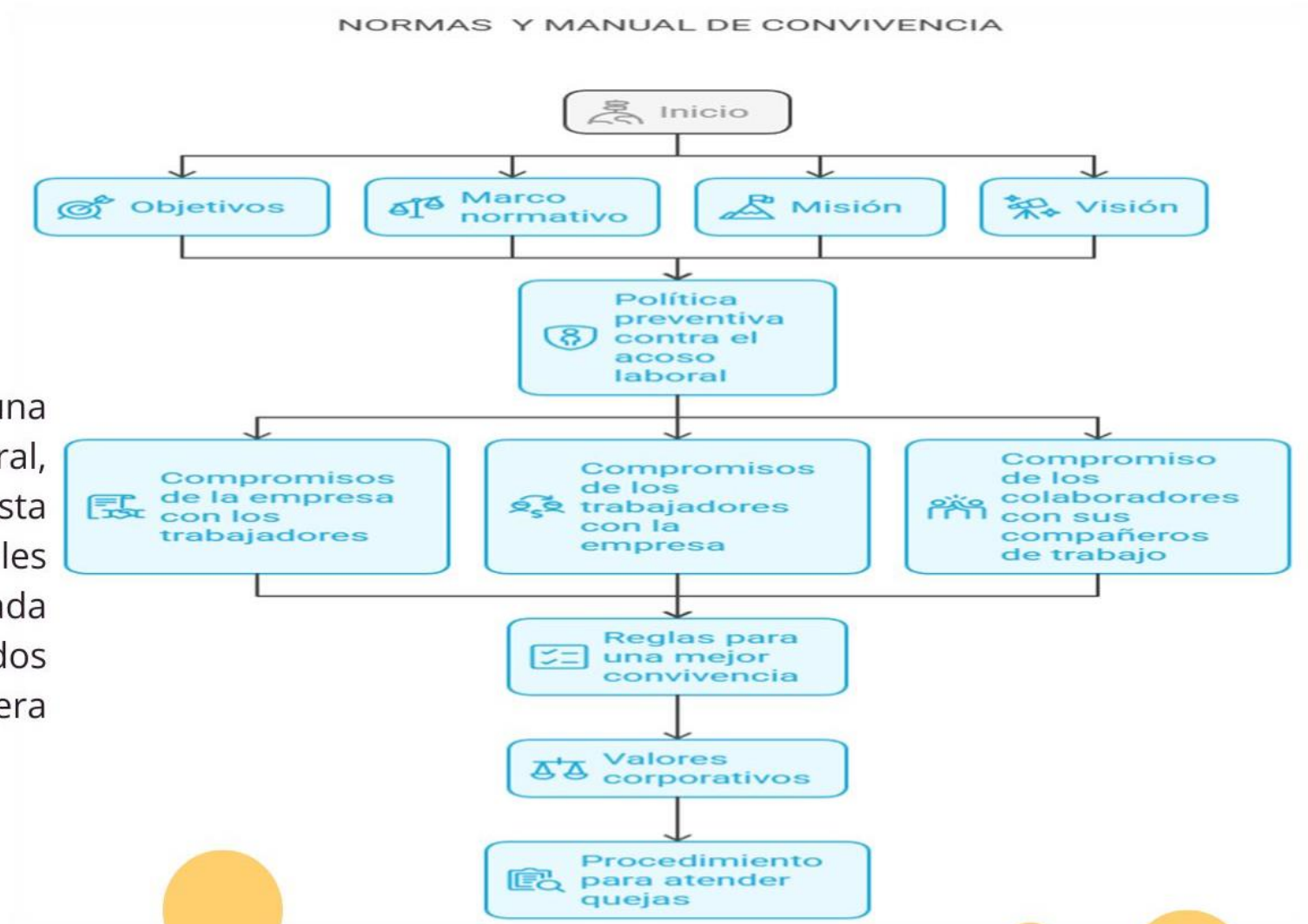


Consecuencias del acoso laboral



Medidas preventivas

La alta dirección debe implementar una política para prevenir el acoso laboral, conforme a la Resolución 2646 de 2008. Esta política debe fomentar relaciones laborales respetuosas, ser clara, comprensible, alineada con la cultura organizacional, difundida a todos los trabajadores y aplicada de manera uniforme en toda la empresa.



Actividades de sensibilización sobre el acoso laboral y sus consecuencias



Identificar Objetivo

El comité establece
el objetivo de la
sensibilización



Desarrollar Estrategias

El comité elabora
estrategias para
educar a los
empleados



Crear Materiales

Se producen varios
materiales
educativos



Implementar Sensibilización

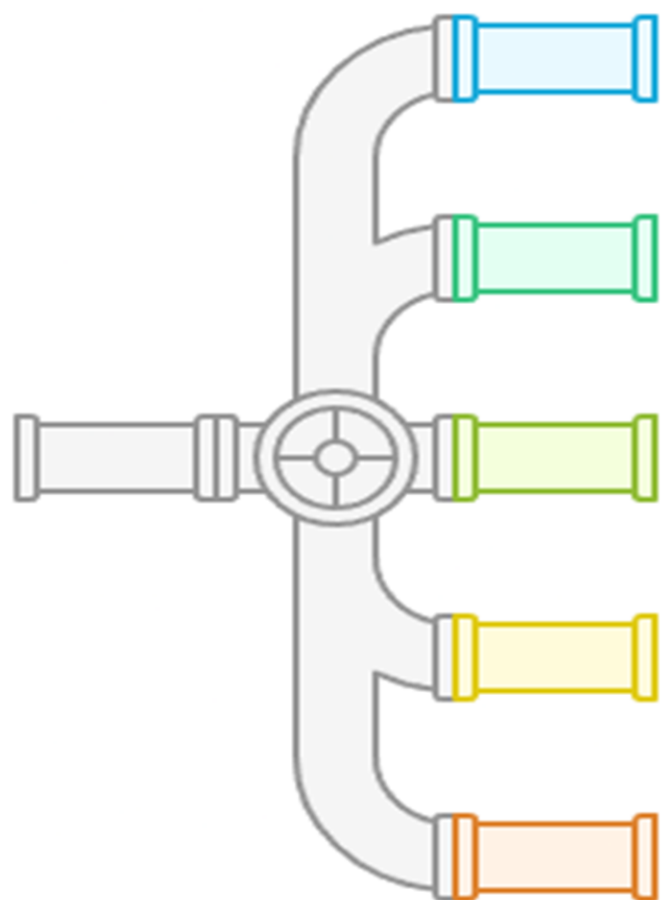
Se llevan a cabo
sesiones de
sensibilización para
todos los empleados



Promover el Respeto

Se fomenta un
entorno de trabajo
respetuoso y digno

Actividades de
Capacitación



Ley 1010 de 2006

Situaciones
Generadoras de Acoso
Laboral

Mecanismos de
Reporte

Fuentes de Ayuda

Actividades de
Formación

Seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral

Seguimiento periódico

Compromisos escritos

Comité de convivencia

Evaluación de riesgos

Comité de convivencia

Herramientas de evaluación

Monitoreo epidemiológico

**Criterios de INLCUSIÓN a vigilancia
epidemiologica según la Resolución 2764 de
2022**

+POSITIVAMENTE MÁS+

Acoso laboral

Situaciones de
acoso en el trabajo.



**Accidentes
reincidentes**

Lesiones que
ocurren
repetidamente.



**Incapacidades
psicosociales**

Dificultades
relacionadas con el
estrés.



**Estrés
postraumático**

Reacción a eventos
traumáticos.



**Sustancias
psicoactivas**

Uso de drogas y su
impacto.



**Patologías
laborales**

Enfermedades por
factores
psicosociales.



**Eventos
estresantes**

Situaciones de vida
que causan estrés.



GESTIÓN DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARTE DE LA ARL POSITIVA

Con el fin de asegurar la gestión de las poblaciones objeto de vigilancia epidemiológica, los trabajadores que cumplan con algún criterio de inclusión según la Resolución 2764 de 2022, a través de la ARL y mediante tele-psicología, recibirán acompañamiento y manejo por afectación emocional. El psicólogo especialista a cargo, a través del psicobox; herramienta tecnológica con la que cuenta la que cuenta la estrategia "POSITIVAMENTE MÁS", deberá cargar en la plataforma el listado de trabajadores (en este caso, con casos de acoso laboral en curso).

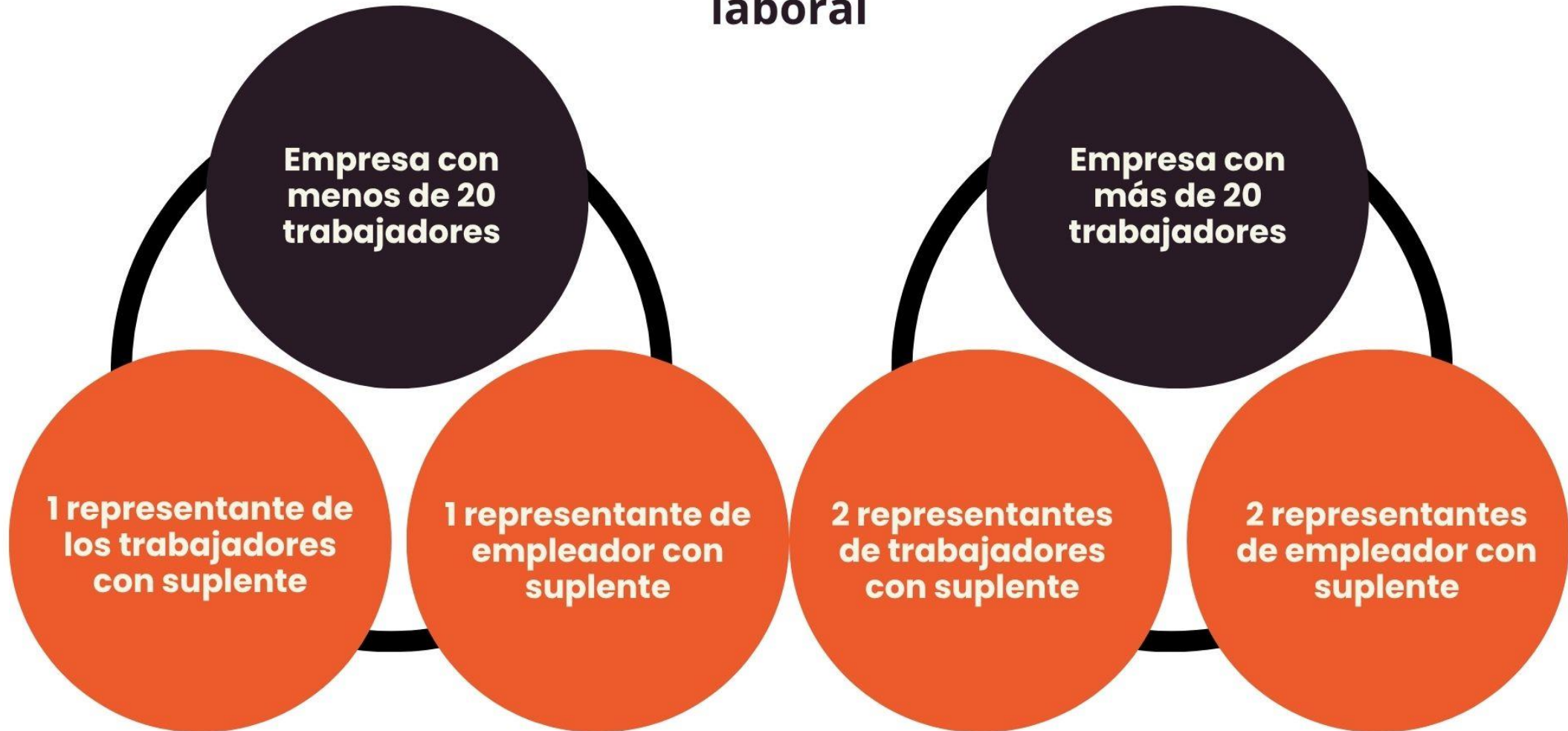
ruta a seguir



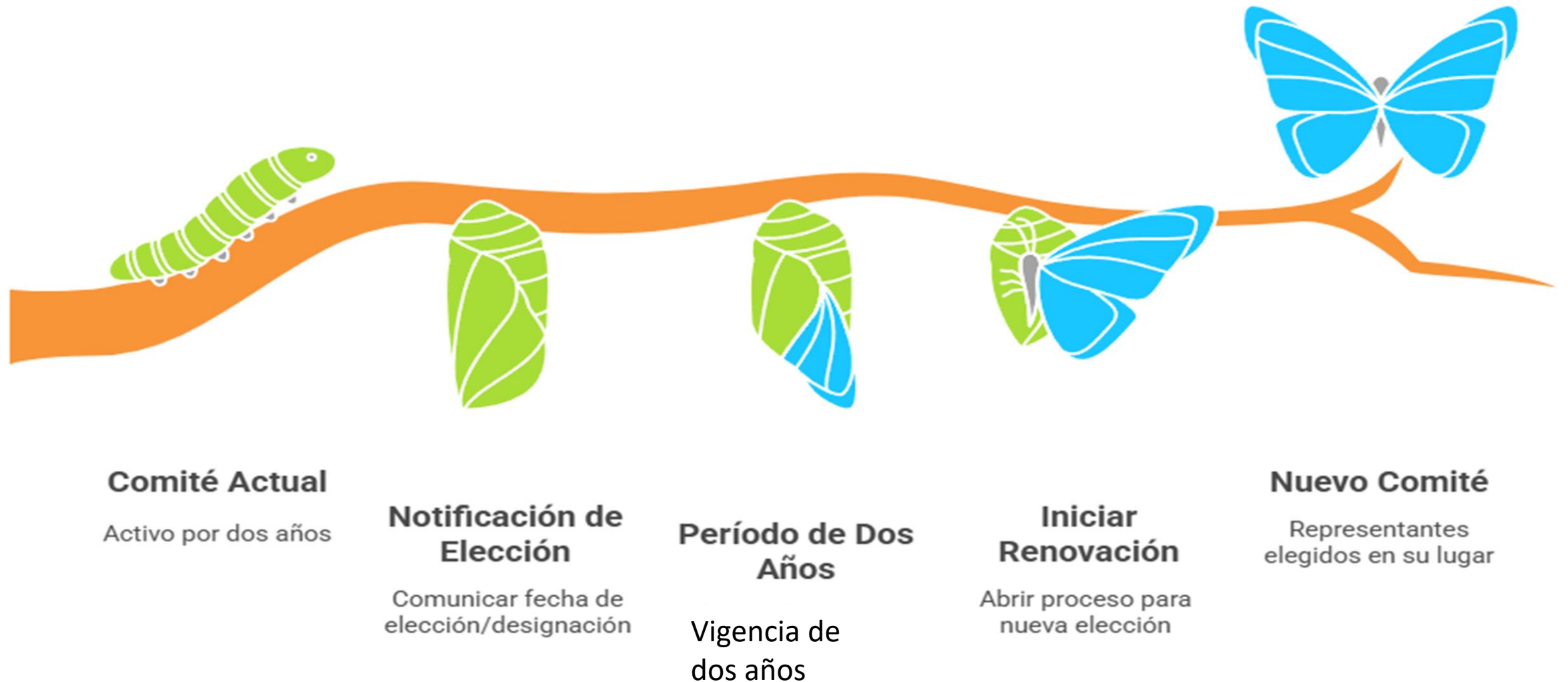
Fomentar el apoyo social y la promoción de relaciones sociales positivas



Conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral

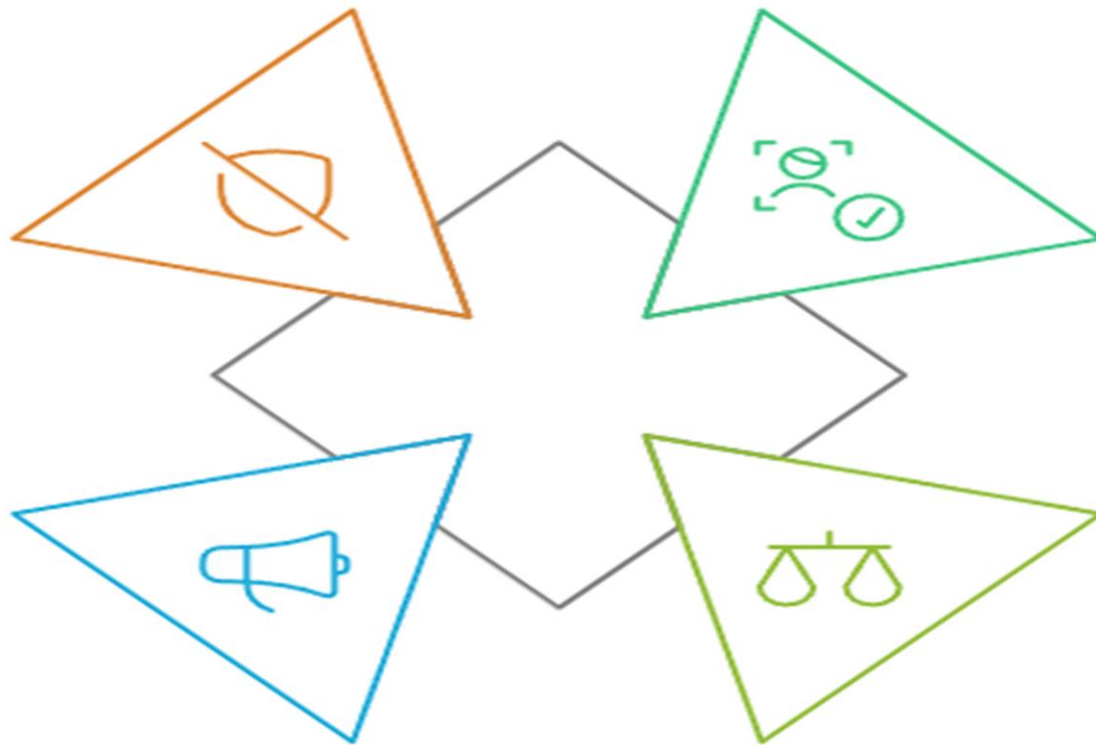


Período de vigencia del Comité de Convivencia Laboral



Requisitos para ser miembro del Comité de Convivencia Laboral

+POSITIVAMENTE MÁS+

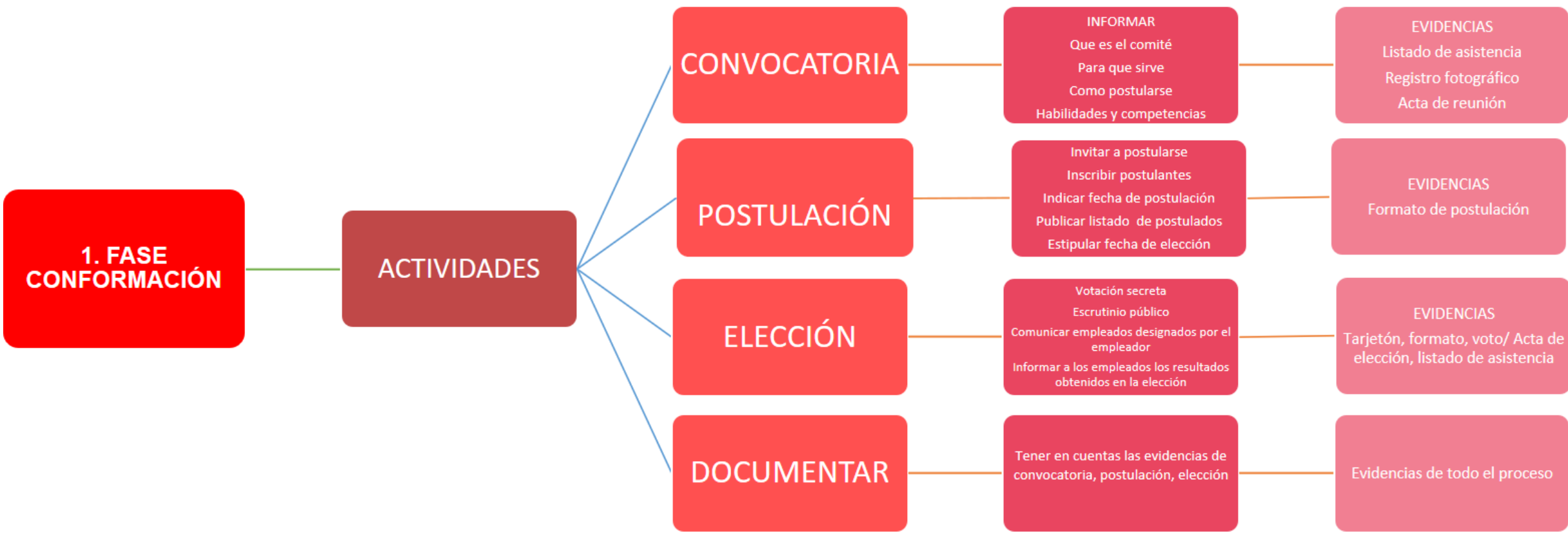


- ▶ **Empleo Directo**
Empleo directo con la empresa
- ▶ **Competencias Actitudinales**
Actitudinales y comportamentales clave
- ▶ **Habilidades de Comunicación**
Comunicación efectiva y habilidades de liderazgo
- ▶ **Historial de Quejas**
Ausencia de quejas de acoso laboral recientes

Reuniones del comité de convivencia laboral



FASES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL



FASES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL



FASES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

3 FASE GESTIÓN

ACTIVIDADES

PROCEDIMIENTO ATENCIÓN DE CONFLICTOS

Elaborar rutas de atención de los conflictos

EVIDENCIAS
Ruta de abordaje de conflictos

APLICAR PROCEDIMIENTO PARA EL ABORDAJE CONFLICTOS

Aplicar procedimiento cada vez que se identifiquen casos de presunto acoso laboral o conflictos

EVIDENCIAS
Casos atendidos por el comité
Y estado actual de los mismos.

IDENTIFICAR CONFLICTOS

Se puede obtener información de posibles conflictos por medio de encuestas de acoso laboral

EVIDENCIAS
Resultados de encuesta y plan de acción

CAPACITAR

Formación en temas que fortalezcan habilidades para mejorar relaciones interpersonales (Resolución de conflictos, liderazgo, comunicación asertiva, empatía); entre otros

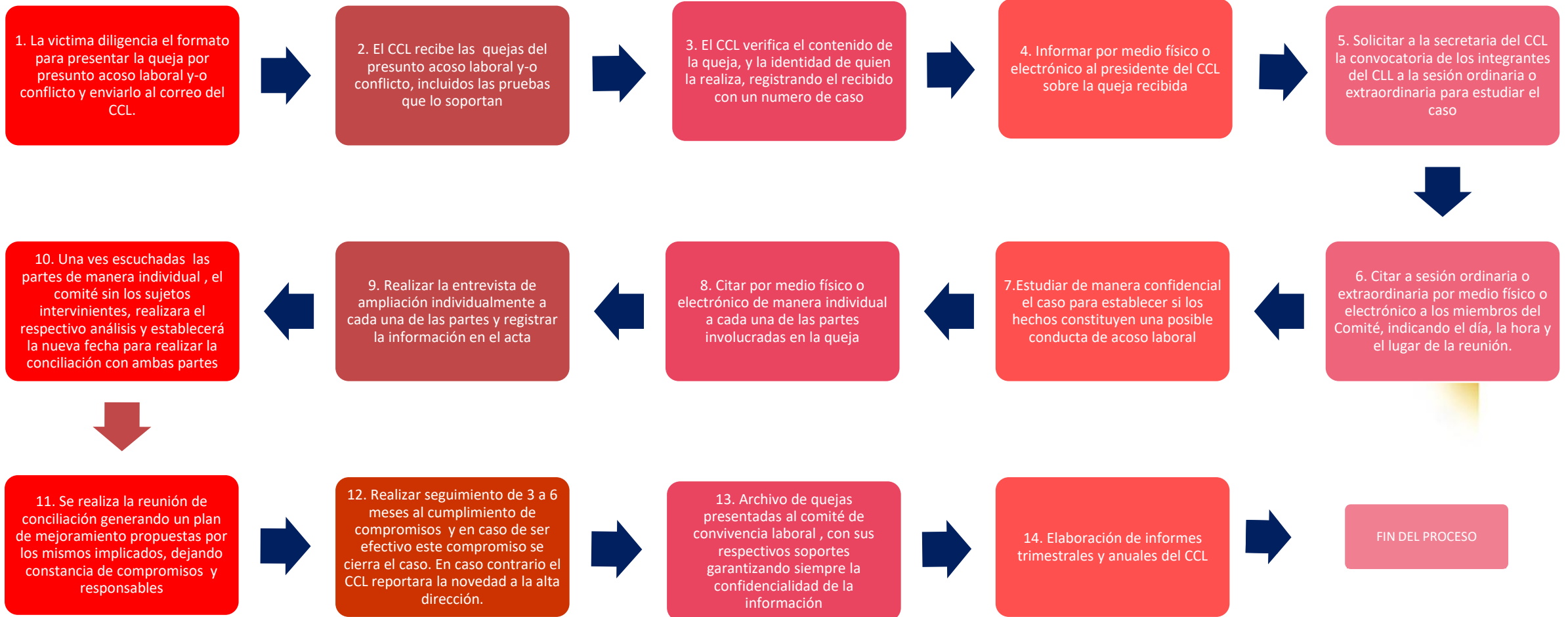
EVIDENCIAS
Personas capacitadas
Listados de asistencia

FASES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL



FASES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Establecer procedimiento para formular la queja



Funciones del Comité de Convivencia Laboral

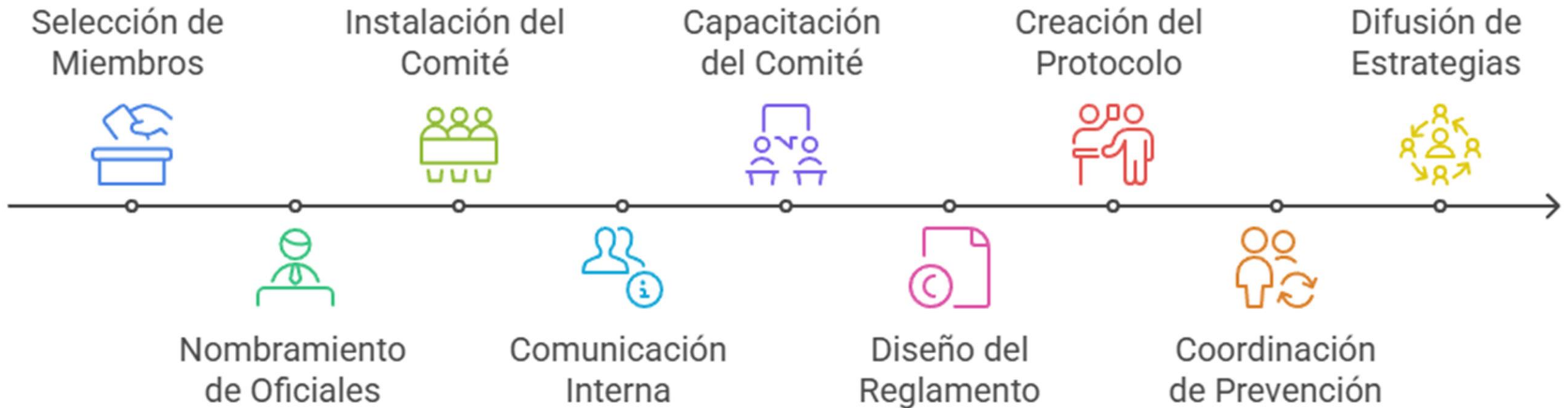
Responsabilidades del Presidente del COCOLA



Funciones del secretario/a del Comité de Convivencia (COCOLA):

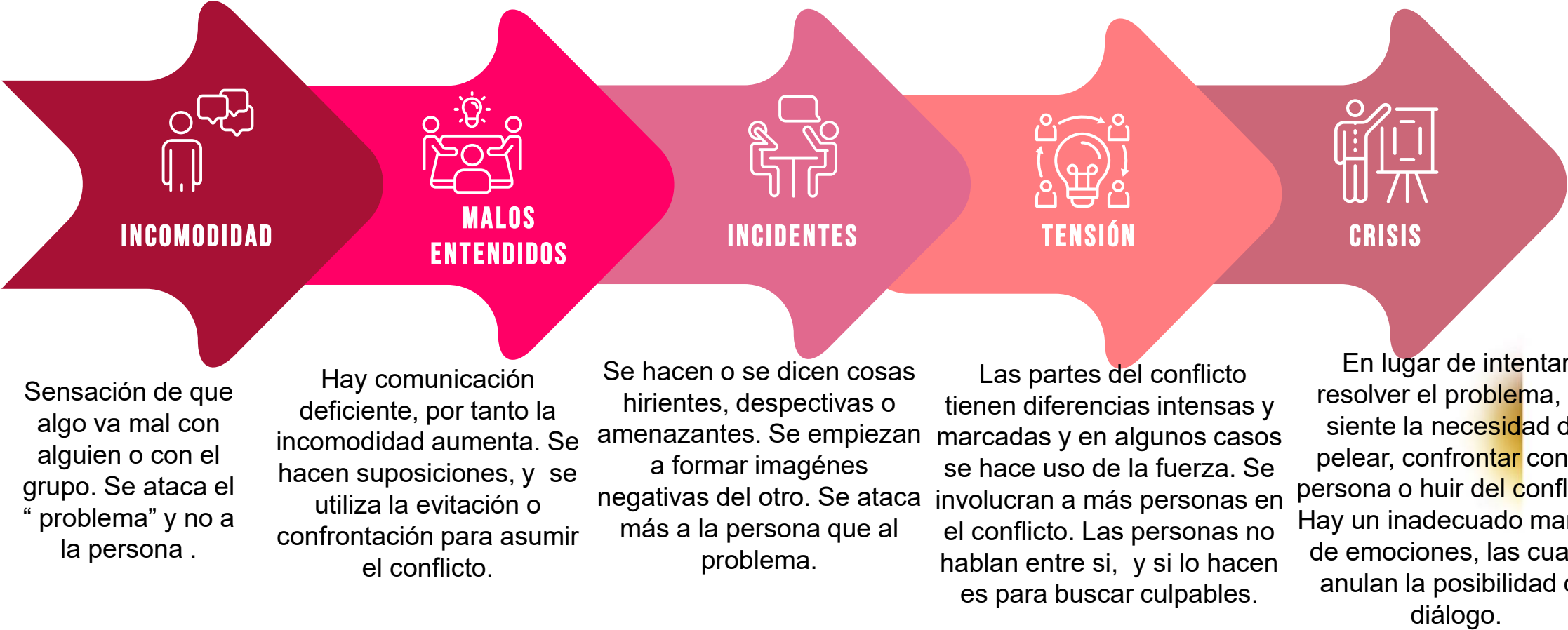


Etapas de formación del Comité de Convivencia Laboral



CÓMO GESTIONAR EL CONFLICTO DESDE CCL

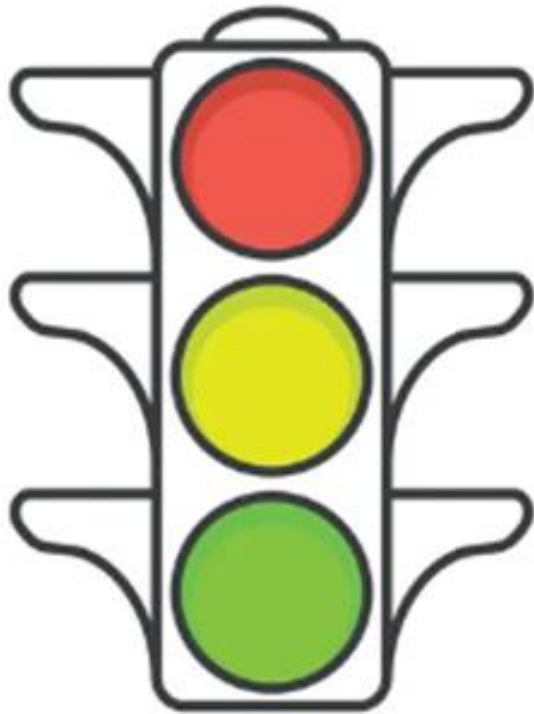
Escalada del conflicto



“LA VIDA ESTA LLENA DE CONFLICTOS, LO QUE REALMENTE NOS AFECTA NO ES LO QUE NOS SUCEDE, SINO COMO REACCIONAMOS A LO QUE NOS SUCEDE”.

CÓMO GESTIONAR EL CONFLICTO DESDE CCL

Estrategia de semáforo para la gestión de los conflictos



En caso de que no hayan funcionado las dos primeras instancias, el caso se reporta al comité de convivencia laboral, mediante el mecanismo establecido para tal fin (Formato de queja).

En caso de que no se logre una negociación directa con el compañero, se reporta la situación al Jefe Inmediato con el fin establecer desde la jefatura un proceso de mediación.

Hablar con el compañero con quien se tiene la dificultad, con el fin de poder establecer un proceso negociación o conciliación.

Todas las estrategias que se planteen e implementen, deben tener como objetivo fortalecer habilidades para la resolución de conflictos y las buenas relaciones interpersonales. El hecho de lograr que el comité de convivencia sea la última instancia para la mediación de conflictos, es un proceso que seguramente en algunas empresas no se logrará de una día para otro; y que requiere la constancia y el fortalecimiento de una cultura hacia el buen trato y el respeto.

¿Cómo gestionar el conflicto?

+POSITIVAMENTE MÁS+

Como abordar las reuniones de casos

1

CONOCERSE

Quienes son las personas involucradas en el conflicto y quienes son los integrantes del Comité de convivencia laboral y que rol desempeñan.

2

INDICAR QUÉ ES EL COMITÉ

Indicar que es el comité de convivencia y otros aspectos importantes.

3

DEFINIR Y SOCIALIZAR REGLAS

Al dejar claro desde un inicio cuáles son las reglas de comportamiento se facilita el desarrollo de toda la reunión.

4

IDENTIFICAR EL PROBLEMA

Previamente con las preguntas que comité de convivencia ha realizado en las reuniones individuales y grupales, ya se ha elaborado un análisis de la situación, lo cual le facilitará identificar la causa que está generando el conflicto. GUIA

5

PLANTEAR ALTERNATIVAS

La función que tiene el comité de convivencia laboral es tratar los temas relacionados con un conflicto, y lograr que existan acuerdos entre las partes.

6

CERRAR ACUERDOS

- Qué vamos a resolver
- Quiénes lo van a resolver
- Cuándo van a cumplir lo pactado
- Cómo lo van hacer
- Dónde se va a llevar a cabo el acuerdo
- Por qué lo tienen que hacer

7

FELICITAR

Independiente del resultado, es muy importante que se felicite y reconozca positivamente el esfuerzo que hicieron las personas por dedicar un tiempo en discutir sus conflictos, por intentar solucionarlo y por intentar ponerse de acuerdo

8

SEGUIMIENTO

Cumplimiento de los acuerdos

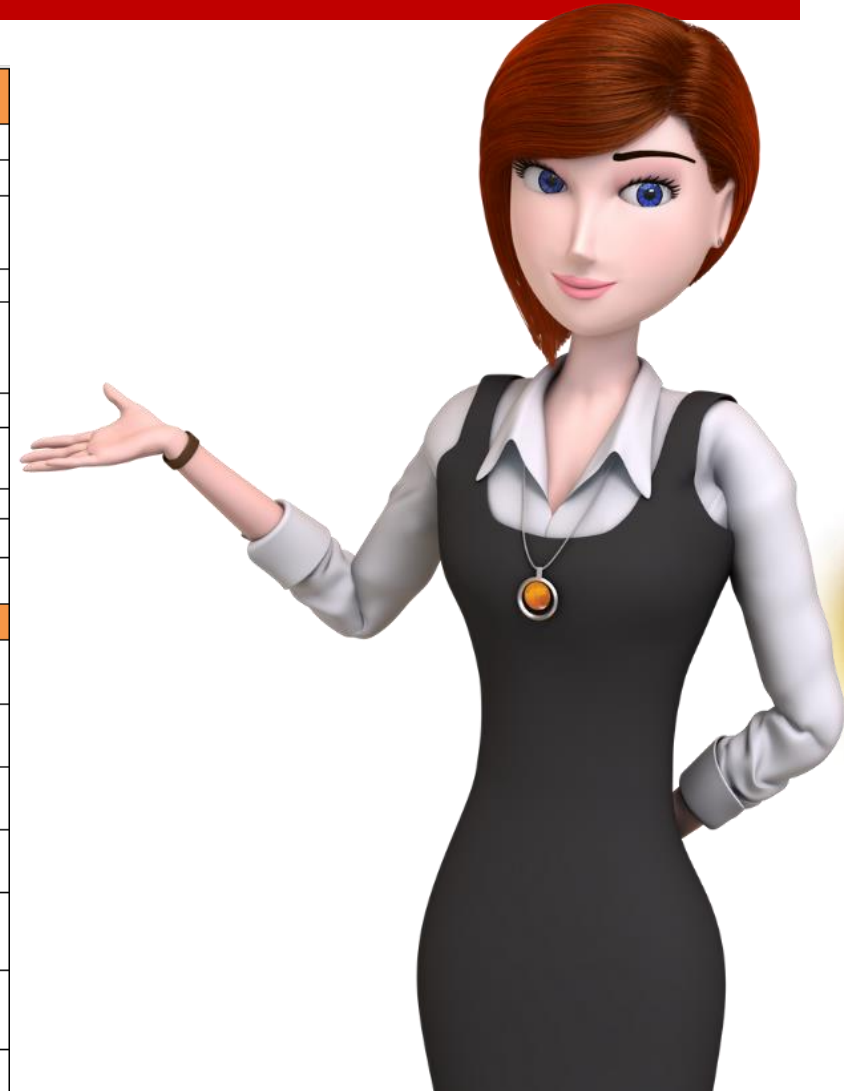
CÓMO GESTIONAR EL CONFLICTO DESDE CCL

Preguntas guía para el Comité de Convivencia:

Es común que los comités de convivencia laboral, especialmente aquellos nuevos en esta función, tengan dudas sobre cómo abordar adecuadamente una reunión inicial cuando se presenta una presunta situación de acoso laboral o un conflicto entre trabajadores. A continuación, se presentan algunas preguntas clave considerando los elementos que intervienen en un conflicto (Persona, problema, proceso). El objetivo es facilitar que los integrantes del comité de convivencia orienten las entrevistas con los involucrados en el conflicto y recopilen la información necesaria para su análisis e intervención.

CÓMO GESTIONAR EL CONFLICTO DESDE CCL

PREGUNTAS ORIENTADAS AL PROBLEMA - (DESCRIBIR CAUSAS DEL CONFLICTO)
¿Qué cree que originó el conflicto? Describa cómo inició y cómo ha evolucionado.
¿Cómo describe la situación que está viviendo? ¿De qué manera le está afectando a usted y a las personas involucradas?
¿Cuál es su mayor preocupación? ¿Y cuál cree que es la preocupación de las otras personas involucradas? ¿Tiene claridad sobre cuáles son los aspectos que se deben solucionar?
¿Considera que hay otros problemas que se añadieron al conflicto inicial?
¿Cómo describiría la comunicación con la otra parte involucrada?
¿Cómo es la dinámica laboral que debe mantener con la otra parte involucrada? Describa cómo se desarrolla esta relación en el día a día.
¿Qué otras personas están siendo afectadas por la situación o tienen algún tipo de influencia sobre esta?
¿Qué emociones y pensamientos le genera la situación que está viviendo? ¿Qué cree que siente y piensa la otra parte involucrada?
¿Cómo le gustaría que se resolviera la situación? ¿Cómo cree que les gustaría a las otras partes involucradas que se resolviera?
¿Cuáles son las propuestas que tiene para resolver el conflicto?
¿Qué personas cree que podrían ayudar a resolver la situación y de qué manera?
En las respuestas que den los involucrados se debe identificar:
Detectar las fallas en la comunicación y opciones de mejora
Cuáles fueron los detonantes del conflicto y que situaciones lo mantienen
¿Como es la gestión de emociones de cada una de las partes involucradas? Identificar oportunidades de mejora
¿Cuáles son los intereses y necesidades que los trabajadores involucrados tienen en común, o los que definitivamente son opuestos y no se llega a un acuerdo?
¿Hay desacuerdos y acuerdos comunes y alcanzables que los involucrados en el conflicto puedan aceptar?
¿Quiénes están siendo afectados/as por el conflicto y pueden influir en el resultado? Identificar si existe algún tipo de alianzas.
¿Cuáles son las personas que podrían tener un papel constructivo y ayudar a establecer acuerdos en este conflicto?



Medidas correctivas del acoso laboral

Según la Resolución 2646 de 2008, las empresas deben:

+POSITIVAMENTE MÁS+



Implementar acciones para intervenir y controlar los riesgos psicosociales prioritarios, promoviendo una cultura de no violencia.



Involucrar a los trabajadores en la definición de estrategias para prevenir la violencia laboral.



Permitir el traslado de un trabajador a otra área si lo recomienda el médico tratante o el Comité de Convivencia.

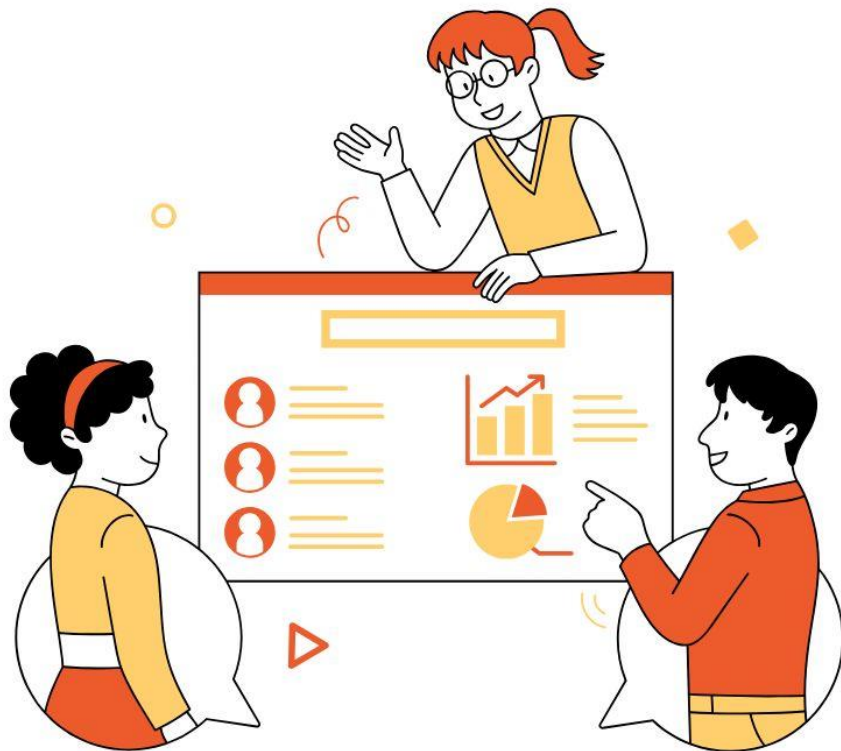


Establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para corregir conductas de acoso y garantizar un ambiente laboral seguro.

Actividad

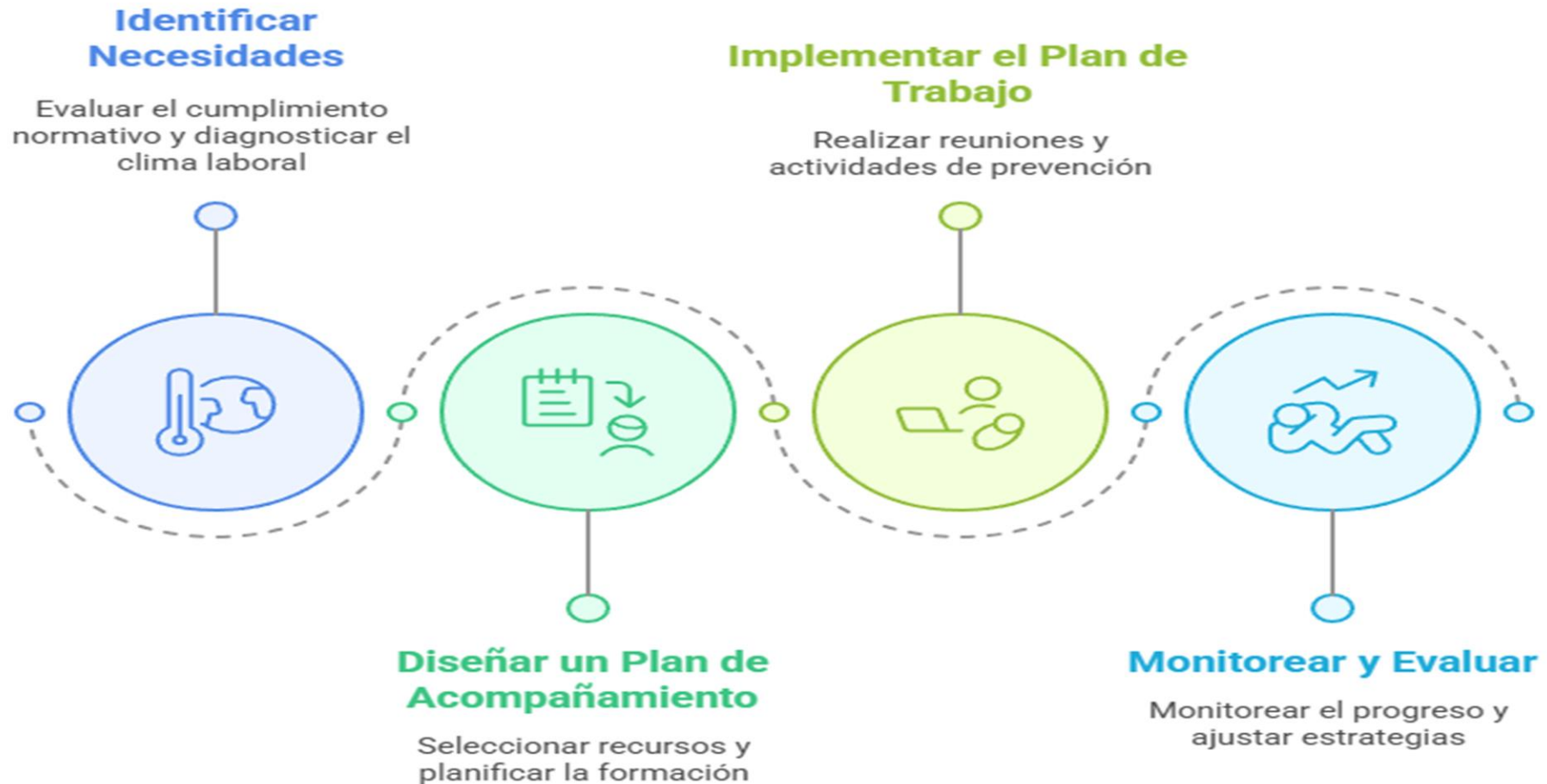
Usted trabaja en una empresa desde hace tres años. En los últimos meses, su jefe directo ha empezado a excluirlo de reuniones importantes, a criticarlo duramente frente a sus compañeros y a sobrecargarlo de trabajo con plazos imposibles.

Además, ignora sus logros y suele hacer comentarios sarcásticos sobre su capacidad.



¿Cómo le comunicaría al jefe que su comportamiento le está afectando?
¿Qué le diría para hacerle saber que se siente violentado sin escalar el conflicto?

ASPECTOS IMPORTANTES POR TENER EN CUENTA PARA EL ÓPTIMO DESEMPEÑO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA





Recursos de la ARL para la implementación del programa

En este documento

- Lista de chequeo de funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.
- Procedimiento del Comité de Convivencia Laboral.
- Formato del informe trimestral.
- Formato de la guía de entrevista para el acoso laboral.
- Formato de acuerdo de confidencialidad.
- Reglamento del Comité de Convivencia Laboral.

Contenidos anexos al programa de asesoría y asistencia técnica

- Presentación en powerpoint de apoyo para facilitar la sensibilización con los trabajadores.
- Guía del programa de asesoría y asistencia técnica para la gestión de los comités de convivencia.
- Ficha metodológica la cual resume el contenido de la guía del programa.
- Cartilla del Comité de Convivencia Laboral (En esta cartilla podrán encontrar modelos de formato de queja, formato de seguimiento y formato de acta de compromiso).
- Protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral del Ministerio de Trabajo.
- Cuestionario de tamizaje para medir la afectación emocional (Escala de Goldberg). Este cuestionario se realiza a través de la plataforma tecnológica psicobox.

Recursos de la ARL para la implementación del programa

Programas de la estrategia "POSITIVAMENTE MÁS"

- Prevención de la violencia laboral, sexual y de género.
- Equidad, igualdad con enfoque de género en el SG-SST.
- Fortalecimiento del liderazgo empoderado.
- Brigadistas Emocionales

Cursos de prevención y promoción en plataforma Posipedia:

- Prevención del estrés.
- Prevención del acoso laboral.
- Prevención de riesgos psicosociales.
- Primeros auxilios psicológicos

TEMA	LINK	RECURSO
Comité de Convivencia Laboral	https://posipedia.com.co/portfolio/comite-de-convivencia/	Audio
Prevención del acoso laboral en los entornos laborales	https://posipedia.com.co/portfolio/prevencion-del-acoso-laboral/	Audio
<u>Manejo de conflictos para la promoción de ambientes de sana convivencia y prevención del acoso laboral</u>	https://posipedia.com.co/portfolio/manejo-de-conflictos-fecha-agosto-23-2022/	Video Conferencia
Conversaciones que parecen difíciles	https://posipedia.com.co/portfolio/conversaciones-que-parecen-dificiles/	Video Conferencia
Regalando buenas relaciones laborales	https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2019/07/relaciones-laborales.pdf	Juego
La conversación para la negociación	https://posipedia.com.co/portfolio/la-conversacion-para-la-negociacion/	Video Conferencia
Programa master 13 competencias (Solución para el fortalecimiento de las condiciones y competencias relacionadas con la salud mental)	https://posipedia.com.co/programa-master/	Curso
Cartilla comité de convivencia laboral	Cartilla del Comité de Convivencia Laboral (CCL) - posipedia.com.co	Cartilla

Dale click al botón rojo para iniciar la ruleta y para detenerla luego responde la pregunta que te corresponda.

