

Colmena Seguros S.A.

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA  
DE COLOMBIA



Colmena  
Seguros

UNA EMPRESA DE



FUNDACIÓN  
GRUPO SOCIAL



# ADRIANA MURILLO LEAL

Psicóloga U Manizales

Magister en Gerencia del Talento humano

Especialista en SST

Auditora en Sistemas de Gestión Integrados HSEQ

Asesora y consultora en procesos organizacionales

Junio de 2022



# COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

## LIDERES CONCILIADORES

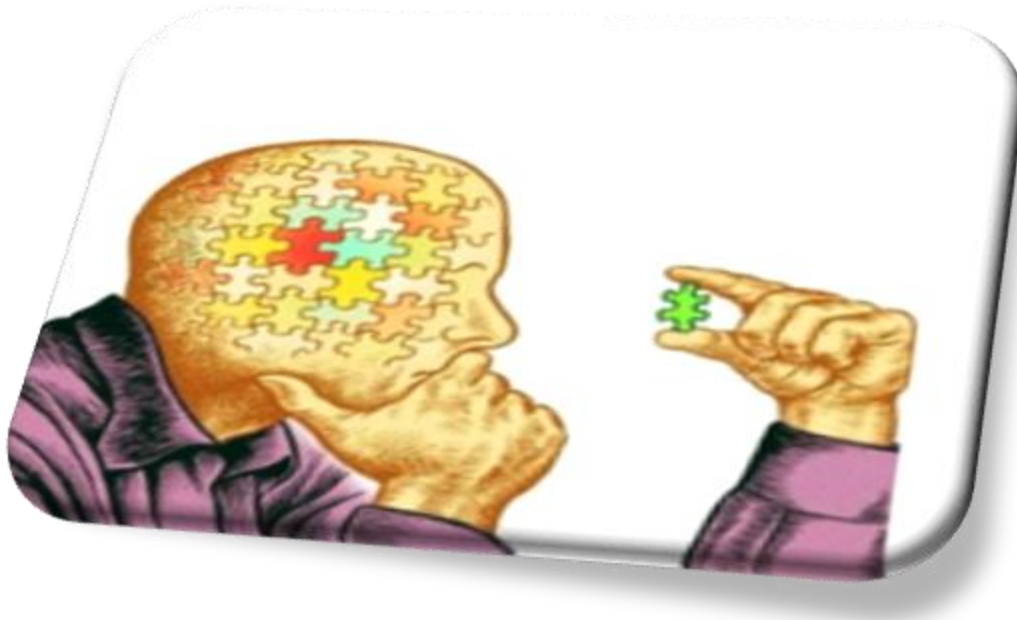
Junio de 2022



# Objetivo:

- Fortalecer conocimiento y habilidades de los colaboradores pertenecientes al comité de convivencia laboral





## AUTOLIDERAZGO

# ¿Qué objetivos tiene el Comité de Convivencia Laboral ?



- Tiene por objeto contribuir con mecanismos alternativos a los establecidos en los demás reglamentos de la Empresa, a la prevención y solución de las situaciones causadas por conductas de acoso laboral de los trabajadores.
- Contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.



# Marco normativo

Ley 1010 de 2006 Por la cual se define y controla las posibles conductas de acoso laboral

Resolución 2646 de 2008  
Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.  
Resolución 2404 de 2019

Resolución 652 de 2012 y res 1356 de 2012  
por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.





# Definición de acoso laboral



Conducta **PERSISTENTE y DEMOSTRABLE**, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleado, un jefe o superior jerárquico ya sea inmediato o mediano, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, a generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia de este. (Ley 1010 de 2006).

# Modalidades de acoso laboral

## **Maltrato laboral.**

Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre.

## **Discriminación laboral:**

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

## **Inequidad laboral:**

Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

## **Persecución laboral:**

Carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

## **Entorpecimiento laboral:**

Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos

## **Desprotección laboral:**

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

# Que NO es acoso laboral



NO

- Actos para ejercer potestad disciplinaria.
- Exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial.
- Memorandos solicitando exigencias técnicas o eficiencia laboral, conforme a indicadores objetivos.
- Solicitud de deberes extras para la continuidad del servicio.
- Terminar el contrato de trabajo por justa causa (C.S.T)
- Exigir cumplimiento de Deberes y obligaciones del C.S.T Arts 55 al 57 y 59 – 60.
- Exigir cumplimiento de estipulaciones contenidas en contratos y cláusulas de trabajo.

# Conformación

- El Comité de Convivencia Laboral, NO podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.
- El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años a partir de la firma del acta de conformación.



# Competencias actitudinales y comportamentales



- RESPETO
  - IMPARCIALIDAD
  - TOLERANCIA
  - SERENIDAD
  - CONFIDENCIALIDAD
  - RESERVA DEL MANEJO DE LA INFORMACIÓN
  - ETICA
  - EMPATIA
- COMUNICACIÓN ASERTIVA
  - LIDERAZGO
  - RESOLUCION DE CONFLICTOS

# ¿Por qué el buen funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral es tan importante para la U Manizales?

- Son parte fundamental del SG-SST
- Tienen alta capacidad de observación organizacional
- Son generadores de cambio y cultura
- Son apoyo para procesos transversales
- Desde su adecuado funcionamiento son un “blindaje jurídico” para prevenir sanciones
- Fortalecen la comunicación organizacional
- Ayudan a la humanización de los procesos



# ¿En que parte del SG- de SST se ubica el Comité de Convivencia Laboral?

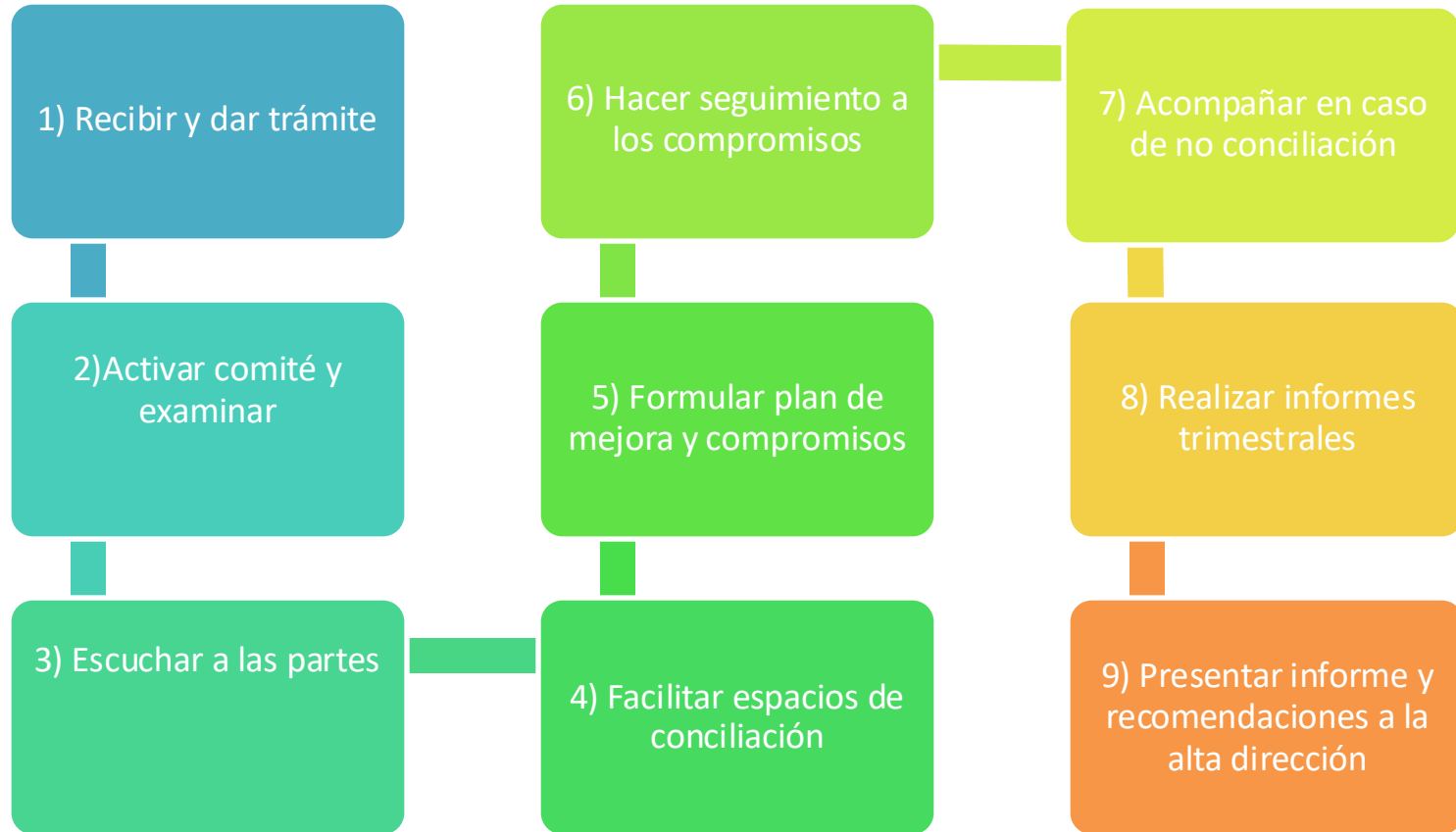
- Matriz de requisitos legales

- Determinación del riesgo psicosocial

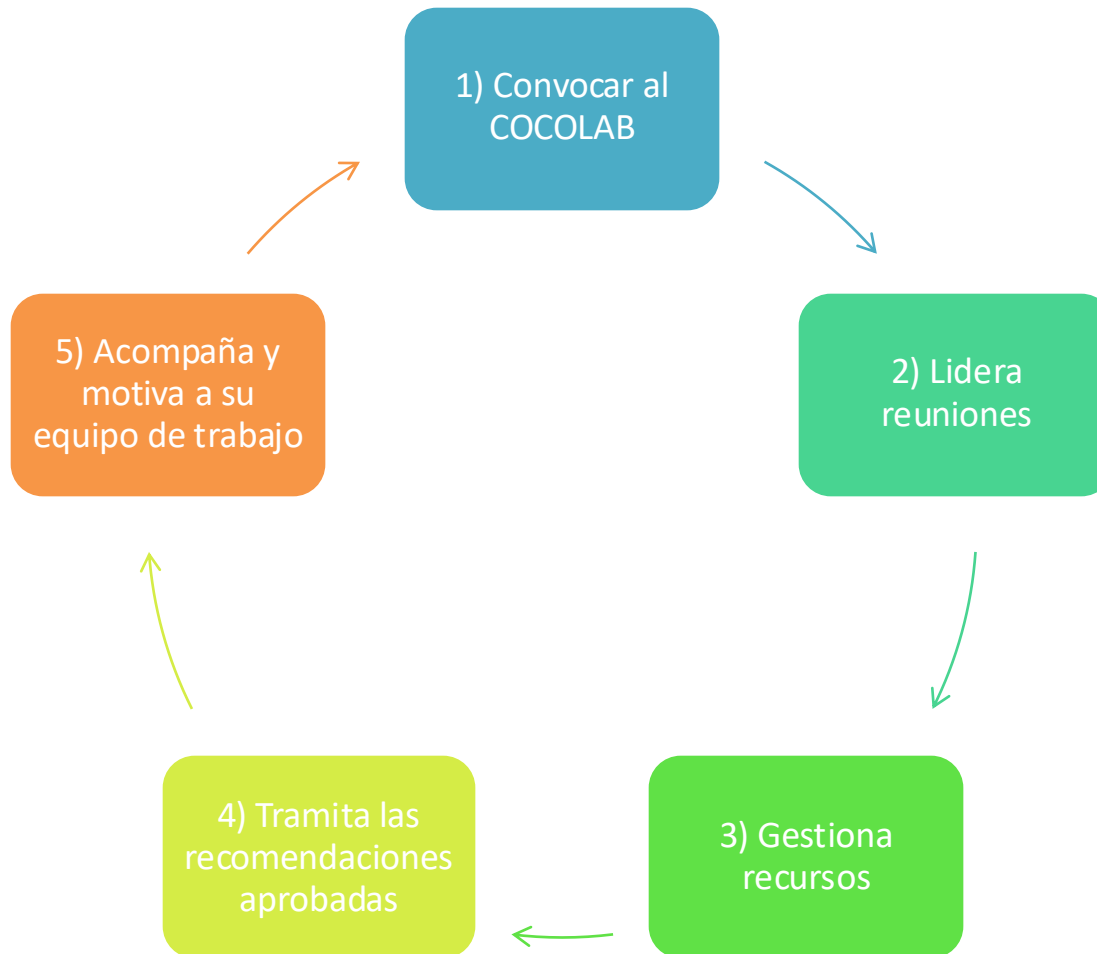
- Control administrativo



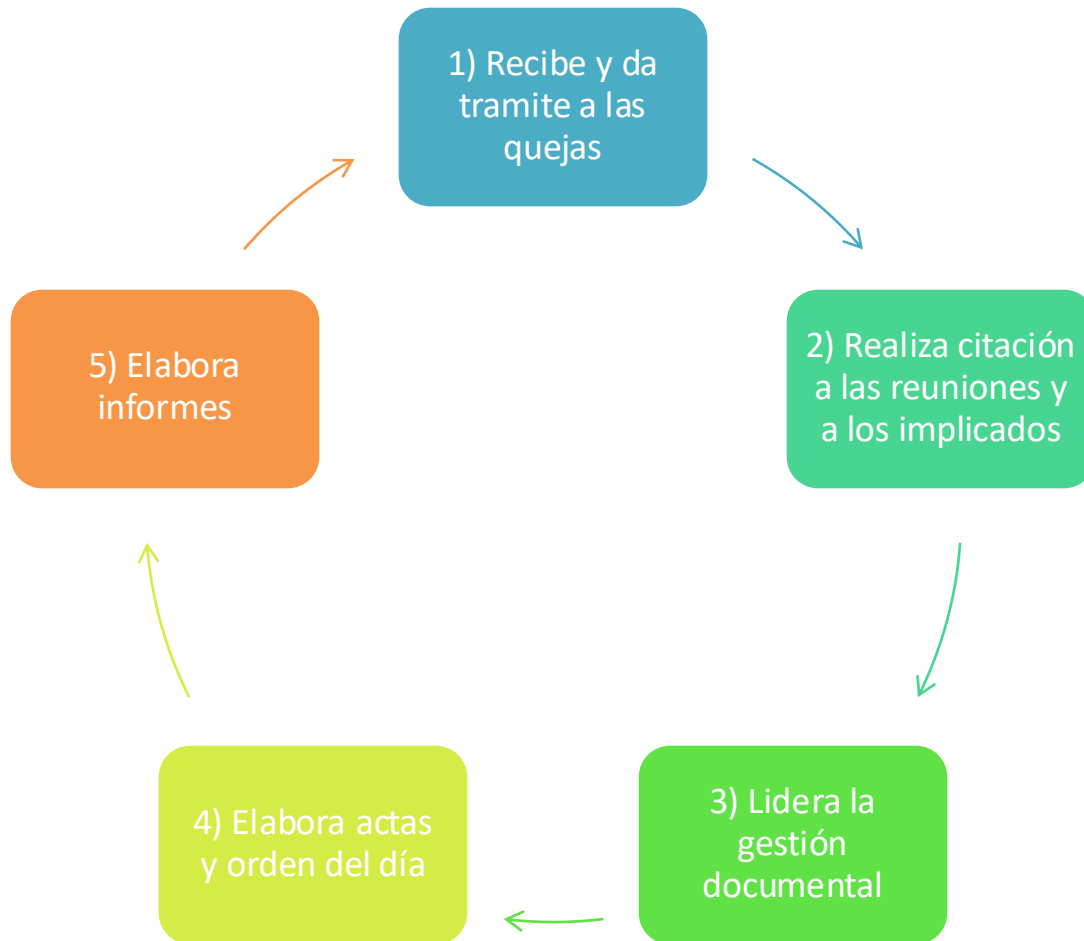
# Funciones y manejo de las quejas



# Funciones de presidencia



# Funciones de secretaria





*"Los grandes logros  
de cualquier  
persona generalmente  
dependen de  
muchas manos,  
corazones y mentes."*

*WALTER ELIAS DISNEY*



**Gracias.**