

Análisis del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en una organización
privada en San Gil 2024



Análisis del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en una
organización privada en San Gil 2022

Diana Carolina Tuta Ramírez

Corporación Universitaria Minuto de Dios
Rectoría Virtual
Programa Especialización en Gerencia de Proyectos
Septiembre 2024

Análisis del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en una organización
privada en San Gil 2024

Análisis del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en una
organización privada en San Gil 2022

Diana Carolina Tuta Ramírez

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en
Gerencia de Proyectos

Asesor

Henry Alberto Rodríguez Guzmán

Administrador de empresas

Master en Gestión integrada de la Calidad, Seguridad y Medio Ambiente

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual

Programa Especialización en Gerencia de Proyectos

Septiembre 2024

Contenido

Lista de tablas	5
Lista de figuras	6
Lista de anexos.....	7
Resumen	8
Abstract.....	10
Introducción.....	12
1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1 Descripción del problema	14
1.2 La pregunta de investigación	16
1.3 Los objetivos de investigación	17
1.3.1 Objetivo general	17
1.3.2 Objetivos específicos	17
1.4 Justificación de la investigación	18
2 MARCO DE REFERENCIA.....	20
2.1 Marco de Antecedentes.....	21
2.2 Marco Teórico	25
2.3 Marco normativo	29
3 METODOLOGÍA	39
3.1 Enfoque y alcance de la investigación	39
3.2 Población y muestra.....	39
3.2.1 Definición de la población	39

Análisis del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en una organización
privada en San Gil 2024

3.2.2	Cálculo y selección de la muestra	40
3.3	Instrumento(s)	40
3.3.1	Método cualitativo.....	40
3.3.2	Método cuantitativo	42
3.4	Descripción de procedimientos	43
3.4.1	Entrevista	43
3.4.2	Encuesta.....	43
3.5	Análisis de información	44
3.5.1	Análisis cualitativo en ATLAS.ti	44
3.5.2	Análisis cuantitativo	45
3.6	Consideraciones éticas.....	45
3.6.1	Análisis de consideraciones éticas.....	45
3.6.2	Instrumentos de aceptación y autorización	46
4	RESULTADOS	46
4.1.1	Análisis cualitativo en ATLAS.ti	46
4.1.2	Análisis cuantitativo.....	52
5	CONCLUSIONES	61
6	Referencias.....	66
7	Anexos.....	75

Análisis del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en una organización
privada en San Gil 2024

Lista de tablas

Tabla 1. Resultados de la encuesta: Análisis del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en una organización privada en San Gil 2022.	52
--	----

Lista de figuras

Figura 1. Nube de palabras	47
Figura 2. Análisis exploratorio.....	48

Análisis del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en una organización
privada en San Gil 2024

Lista de anexos

Anexo 1. Formato encuesta	75
Anexo 2. Transcripción de entrevistas	83

Resumen

Este estudio se propone como objetivo principal analizar el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral adscrito a una organización privada situada en San Gil durante el año 2022, así como su eficacia en el desarrollo de las dinámicas propias del entorno laboral asociado. Aunque en Colombia ha sido creada una serie de normativas al respecto, dentro de las que está incluida la Ley 1010 de 2006, que establece la obligatoriedad de estos comités con la intención de prevenir y manejar los conflictos laborales, la percepción y el uso efectivo de estos mecanismos por parte de los empleados siendo ajena al desarrollo de los procesos propios del entorno laboral.

En función de este análisis, se utilizó una metodología de enfoque mixto que combina procesos cualitativos y cuantitativos, recogiendo datos de ex empleados de la organización para indagar sobre su conocimiento acerca del comité y las normas asociadas a su instauración, Además, se identificaron limitantes en referencia a su efectividad, deficiencias en los procesos de comunicación , y carencia de recursos adecuados.

Al final, el estudio concluye que, aunque el comité de convivencia cumple con los requisitos legales de manera formal, su impacto real en la mejora del ambiente laboral es bastante limitado. Entre las recomendaciones que se sugieren para fortalecer su operatividad, se incluyen la necesidad de una mayor capacitación, una comunicación más efectiva y la creación de un entorno de confianza en el que los empleados se sientan seguros para reportar conflictos sin temor a sufrir represalias. Este trabajo busca contribuir al desarrollo de mejores prácticas en

Análisis del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en una organización privada en San Gil 2024

la gestión de recursos humanos y al fortalecimiento de los comités de convivencia laboral en Colombia, en función del cumplimiento de su objetivo social

Palabras clave: Comité de convivencia laboral, ambiente laboral, normativa, empresa.

Abstract

This study aims to analyze the functioning of the Workplace Coexistence Committee within a private organization located in San Gil during the year 2022, as well as its effectiveness in managing the dynamics of the associated work environment. Although a series of regulations have been established in Colombia, including Law 1010 of 2006, which mandates the creation of these committees with the intent of preventing and managing workplace conflicts, the perception and effective use of these mechanisms by employees remains disconnected from the actual development of workplace processes.

To conduct this analysis, a mixed-methods approach was utilized, combining qualitative and quantitative processes. Data were collected from former employees of the organization to explore their knowledge of the committee and the regulations associated with its establishment. Additionally, limitations regarding its effectiveness were identified, including deficiencies in communication processes and a lack of adequate resources.

The study concludes that, although the Workplace Coexistence Committee formally meets legal requirements, its real impact on improving the work environment is quite limited. Among the recommendations suggested to strengthen its effectiveness are the need for greater training, more effective communication, and the creation of a trusting environment in which employees feel safe to report conflicts without fear of retaliation. This work aims to contribute to the development of better practices in human resource management and to the strengthening of Workplace Coexistence Committees in Colombia, in line with their social objective.

Análisis del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en una organización
privada en San Gil 2024

Keywords:

Work coexistence committee, work environment, regulations, company.

Introducción

El tema del acoso laboral, junto con las dinámicas de convivencia que se dan en el entorno de trabajo, ha estado ganando cada vez más y importancia cuando se trata de analizar la salud y el bienestar de los empleados dentro de las organizaciones. Estas situaciones, que antes tal vez pasaban más desapercibidas o se veían como parte del día a día, ahora se reconocen como factores clave que afectan no solo la salud mental y emocional de los trabajadores, sino también su rendimiento y, claro, la productividad general de las empresas. Vale la pena destacar que, en este contexto, la existencia del Comité de Convivencia Laboral, como lo exige la normativa colombiana, se plantea como un mecanismo fundamental. Este comité es un recurso que debería estar diseñado para prevenir, manejar y resolver esos conflictos laborales que surgen inevitablemente en cualquier organización. La idea es que este comité promueva un ambiente de trabajo saludable y respetuoso, un lugar donde los empleados se sientan seguros, respaldados y valorados.

Sin embargo, a pesar de que estos comités se han implementado formalmente en muchas organizaciones, siguen reportándose muchos de estos casos de acoso laboral, lo que nos lleva a pensar que hay deficiencias serias, ya sea en la efectividad real de estos comités o en cómo los empleados perciben su funcionamiento. Es decir, aunque en teoría el comité debería ser un pilar en la gestión de las relaciones laborales, en la práctica, parece que no siempre logra tener el impacto esperado, ni responde de la mejor manera a las necesidades de los empleados. Es como si existiera una desconexión entre lo que se supone que debe hacer y lo que realmente hace.

Análisis del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en una organización privada en San Gil 2024

Así que, en este sentido, el presente estudio se ha propuesto analizar en detalle cómo está funcionando el Comité de Convivencia Laboral en una organización privada ubicada en San Gil durante el año 2022. Para llevar a cabo esta tarea, se ha optado por una metodología mixta, que combina enfoques cualitativos y cuantitativos, con el fin de obtener una visión más completa, más profunda y precisa de la situación. De esta manera, se busca evaluar si el comité realmente está cumpliendo con su misión de mediar y resolver los conflictos laborales de manera eficiente. Además, se quiere explorar cómo los empleados perciben este comité, si sienten que es eficaz, si creen que realmente les ayuda a resolver sus problemas o si, por el contrario, lo ven como un trámite burocrático sin mucho impacto.

Este análisis se justifica en la necesidad de entender mejor por qué los mecanismos diseñados para proteger a los empleados y promover un entorno laboral positivo no están cumpliendo con su cometido de manera efectiva. No se trata solo de señalar las fallas y deficiencias existentes, sino también de profundizar en las causas de estos problemas y de proponer recomendaciones concretas que puedan ayudar a mejorar el funcionamiento del comité de convivencia. De esta forma, el estudio no solo aspira a contribuir al desarrollo de políticas laborales más efectivas, sino también a fortalecer la cultura organizacional, creando un entorno donde todos los empleados se sientan respetados, escuchados, y donde las relaciones laborales sean más justas, equitativas y saludables

1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema

Sin importar el sector, tamaño o localización de una organización, uno de los elementos que determina la consecución de los objetivos y el éxito de la empresa es el Recurso Humano, la gestión que se hace del mismo va más allá de la remuneración o la entrega de dotación y equipos pertinentes, abarca temáticas relacionadas con la gestión respecto al bienestar físico, mental y el sano entorno laboral.

“El desarrollo del factor humano demanda acciones que estén encaminadas al mejoramiento de las condiciones en las que se desempeña el trabajo para el favorecimiento de la alineación del trabajador con la compañía, de forma tal que haya una satisfacción de sus necesidades dentro de ésta, mediante la creación de un estado psicológico completo, en el cual el personal se sienta a gusto y satisfecho en el ambiente en que se desenvuelve”. (Montoya y Boyero, 2016, p. 10).

Según Naciones Unidas (2022) cerca del 23% de las personas empleadas alrededor del mundo han experimentado violencia en el trabajo en aspectos sexuales, físicos o psicológicos. Según la misma fuente, en el año 2021 se llevó a cabo el estudio titulado “**Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: primera encuesta mundial**”; un estudio que consistió en la aplicación de casi 75.000 encuestas en 121 países por parte de la Organización mundial del trabajo, la empresa de análisis y sondeo Gallup y la organización benéfica mundial independiente Lloyd’s Register Foundation (LRF). Las conclusiones de dicho estudio, señalan en referencia a los

Análisis del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en una organización privada en San Gil 2024

mecanismos de prevención, que éstos deberían ampliarse o adaptarse para lograr la prevención y gestión de la violencia y el acoso en el trabajo. (OIT y Lloyd's Register Foundation, 2023).

Para el caso colombiano, el ministerio de trabajo expidió la resolución número 6552 que tiene como objeto “definir la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas” (Ministerio del trabajo, 2012, p. 2). Sin embargo, a pesar de la existencia de esta herramienta se reportan con frecuencia numerosos casos de acoso laboral.

Según Pérez (2022) De acuerdo al número de solicitudes de intervención, asociadas a acoso laboral, realizadas ante el Ministerio de Trabajo durante el periodo comprendido entre los años 2017 a 2021, el número de denuncias fue variable, comportándose de la siguiente manera: 2017(1993 casos), 2018(2649 casos), 2019(1778 casos), 2020 (1169 casos), 2021(2427 casos). Estas cifras, indicarían fallas en los mecanismos implementados en las empresas para contrarrestar el acoso laboral, así como el desconocimiento de las teorías y normativas asociadas a dicho fenómeno por parte de las empresas y sus trabajadores y, por ende, el limitado acceso del público en general a material bibliográfico que, de manera didáctica e ilustrativa, permita el abordaje y apropiación del conocimiento del tema en cuestión.

La organización objeto de estudio cuenta con un Comité de Convivencia Laboral constituido, de acuerdo a lo establecido por la normativa colombiana. Sin embargo, pareciera que su creación se da en función de cumplir con lo requerido por el Ministerio del Trabajo, ya que, su funcionamiento y efectividad no son evidentes en el día a día de los trabajadores de la compañía. Probablemente, al interior de la empresa lo más importante es la producción y el cumplimiento de

metas y objetivos de producción, sin dar la debida importancia a la gestión del Recurso Humano más allá de lo meramente obligatorio.

En consecuencia y ante algunos casos en los que se evidencian falencias en el buen desarrollo de los procesos de convivencia al interior de la organización, muchos trabajadores toman la decisión de renunciar sin antes recurrir al comité y/o activar los mecanismos que establece la ley para atender situaciones de acoso laboral. Este fenómeno, que podría atribuirse al desconocimiento de la normativa o al poco interés que en esta se invierte respecto de su divulgación y asimilación, hace que los recursos ofrecidos por la ley no sean comúnmente utilizados, hecho que podría deberse también, aunque mal visto a los ojos de la ley, al recurrente temor de los trabajadores a sufrir retaliaciones o despidos ante el uso de estos recursos.

1.2 La pregunta de investigación

¿Cumplió su función y objetivos sociales el Comité de Convivencia Laboral asociado a la organización privada en San Gil en el año 2022?

1.3 Los objetivos de investigación

1.3.1 Objetivo general

Analizar el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en una organización privada en San Gil en el año 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar la frecuencia y causas por las que los trabajadores acudieron ante el Comité de Convivencia Laboral en la organización durante el año 2022.
- Establecer el nivel de conocimiento y comprensión que tienen los empleados sobre la normativa colombiana relacionada con el acoso laboral, y su aplicación en el contexto de la organización.
- Evaluar la efectividad del Comité de Convivencia Laboral en el cumplimiento de sus funciones estipuladas en la Resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo.

1.4 Justificación de la investigación

Muy a pesar del interés de los entes nacionales e internacionales, públicos y privados, por prevenir situaciones de acoso laboral, en la vida cotidiana es evidente que la vulneración a los derechos de los trabajadores y el desconocimiento de la normatividad asociada es factor común en el relacionamiento de muchas de las organizaciones radicadas en nuestro país. Esta desafortunada situación no solo reduce las capacidades psicológicas y físicas de los trabajadores, sino que atenta en forma directa al desarrollo de las mismas organizaciones, afectando en ambos casos (empresas y trabajadores), su desarrollo social y económico; interviniendo directamente en el estado de bienestar de los implicados.

El Presente proyecto se encamina al análisis consiente de los procesos de interacción entre la organización objeto de estudio y sus trabajadores, mediante la observación del quehacer del Comité de Convivencia asociado una organización privada en San Gil en el año 2022. Esto, en procura de ofrecer al público en general el acercamiento a un estudio de caso que sirva como herramienta de aproximación a los fenómenos, procesos y legalidades propias del relacionamiento en contextos laborales, que facilite el acceso y apropiación del conocimiento sobre el tema puntual por parte de organizaciones y empleados y que, por ende, redunde en el mejoramiento de la interacción y convivencia del lector en su espacio de trabajo.

La temática del acoso laboral ya ha sido abordada por varios investigadores de la Universidad Minuto de Dios, trabajos de grado como: Percepciones sobre acoso laboral de trabajadores del área operativa de un call center de Salazar Restrepo, M. y Motato Hernández, N.

Análisis del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en una organización privada en San Gil 2024

V. (2021) o Percepción del acoso psicológico (Mobbing) de los trabajadores de una organización de la industria ladrillera ubicada en el departamento de Cundinamarca de Morales, L.(2022) ahondaron en casos puntuales que les permitieron establecer si los trabajadores consideraban ser víctimas de este tipo de conductas de acoso laboral.

El tema abordado en la presente investigación aporta a la construcción del conocimiento, en el ámbito puntual del acoso laboral en Colombia y sus fenómenos asociados, centrándose no solo en la percepción subjetiva propia de los ex trabajadores participantes en el presente estudio, sino también de su conocimiento respecto a los mecanismos legales existentes, creados para mitigar y atender el acoso laboral manifiesto. Resulta destacable el interés de otros investigadores sobre el tema puntual del presente estudio, interés que podría ser en sí mismo tema de investigación en función de ahondar en sus motivaciones particulares.

El abordaje del tema en cuestión permite que investigadores, personas encuestadas y lectores interesados, hagan acopio de información relevante y basada en datos reales, que además de contribuir con la reflexión sobre situaciones particulares vividas, permita contar con nuevos conocimientos y herramientas que les posibiliten su mejor desarrollo en contextos laborales futuros y, por qué no, la disseminación y análisis del tema abordado en sus contextos familiares y de amistades.

Sin embargo, el aporte pretendido en el desarrollo de la presente investigación, de cara a la comunidad en general, está encaminado a que instituciones como el Ministerio de Trabajo, la Procuraduría General de la Nación, la Defensoría del Pueblo, las administradoras de riesgos laborales, la superintendencia de salud y cualquier otra interesada en brindar mejores condiciones laborales para los trabajadores colombianos, puedan conocer un estudio de caso en el que se hagan

evidentes las dinámicas asociadas al desarrollo real de los comités de convivencia laboral, medir su efectividad y vislumbrar las falencias que estos puedan presentar en la ejecución de sus funciones. Lo anterior, concebido bajo la idea de que la mera existencia de la normativa no garantiza su plena ejecución, pero también bajo la suposición razonable de que los casos de acoso suelen ser invisibilizados por la omisión consiente que las empresas suelen hacer de estos; o porque, al no ser efectivos los mecanismos de control asociados, quienes sufren de este fenómeno prefieren no poner en evidencia sus casos particulares.

2 MARCO DE REFERENCIA

El abordaje de los casos de acoso laboral, como objeto constituyente de análisis de los fenómenos y procesos sociales asociados a las distintas formas de violencia en entornos de trabajo en el territorio colombiano y en Latinoamérica es un empeño relativamente reciente y no muy amplio de los distintos actores académicos y científicos dedicados al análisis de la interacción social en nuestro país. Sin embargo, distintas líneas de acercamiento se han implementado en el análisis del fenómeno en cuestión dentro y fuera de nuestro territorio, transitando desde los estudios del aparato normativo internacional y local, pasando por los psicológicos asociados al Mobbing, hasta las visiones de la antropología respecto a la génesis de la violencia laboral y su perpetuación en los modelos económicos dominantes.

En este sentido, el presente marco de referencia, busca abordar desde las legalidades y análisis previamente construidos dar bases sólidas a la investigación planteada acerca del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en una organización específica en San Gil

durante el año 2022 y su impacto en la resolución de conflictos. A través de este, se busca un acercamiento a la comprensión de las legalidades asociadas a los procesos laborales en Colombia, la implementación de políticas contra el acoso laboral, además de fortalecer la estructura de análisis del caso particular abordando estudios relevantes de índole internacional y local, propendiendo en todo momento por el desarrollo objetivo del tema objeto de estudio.

2.1 Marco de Antecedentes

Para comenzar, múltiples han sido los investigadores de las Universidad minuto de Dios han abordado en fechas recientes la problemática del acoso laboral en diferentes empresas en Colombia como tema de sus trabajos de grado, por ejemplo; Morales, L.(2022). En su trabajo “Percepción del acoso psicológico (Mobbing) de los trabajadores de una organización de la industria ladrillera ubicada en el departamento de Cundinamarca” toma una muestra de 103 trabajadores para lograr identificar que la mayoría de los empleados son víctimas de acoso psicológico, especialmente los que hacen parte del área operativa, además, establece como posible origen el abuso de poder por parte de ocupan cargos administrativos.

Salazar y Motato (2021) indican que algunos de los colaboradores reconocen de una u otra manera que han sido víctimas de acoso laboral, así mismo, identifican los tipos y las formas en que este problema se manifiesta, experimentado así las consecuencias negativas de este tipo de acoso, y convirtiéndose esto a su vez en un obstáculo en el quehacer profesional, del mismo modo, trae como consecuencias varias dificultades entre la que se destacan una enfermedad laboral pues estos fenómenos surgen como detonante para la inestabilidad del individuo, desatando efectos negativos de índole personal y social entre los que inciden el estrés laboral, el

aislamiento y la frustración, entre otros. Esto a su vez, perturba al individuo disminuyendo su calidad de vida y afecta la interacción profesional y, en consecuencia, el correcto funcionamiento de la empresa. (p. 41).

Arévalo Sánchez et al. (2023) muestra una revisión bibliográfica que permite identificar, según las fuentes consultadas, los factores que predisponen el acoso laboral entre los que se encuentran “ser mujer, la edad, el trabajar en el sector salud, la jornada laboral, la jerarquía y estado civil” (p. 30).

Bolívar. (2018), tomando como población objeto de estudio a empleados de empresas de origen nacional, analiza el papel del “gerente de seguridad y salud ocupacional” asociado al acoso laboral en Colombia, además, elabora un protocolo útil como herramienta para identificar y tomar medidas en casos de acoso laboral.

En Martínez Ramírez et al. (2022), se investiga acerca del acoso laboral en mujeres trabajadoras de una empresa del sector textil en la ciudad de Medellín, mediante 40 entrevistas en las que se logra identificar que gran cantidad de trabajadoras habían enfrentado situaciones de acoso físico, verbal, sexual, psicológico en un periodo de 7 meses, en esos casos no se presentó ninguna denuncia por temor a posibles represalias o la pérdida de sus empleos.

El trabajo de grado Acoso laboral y sus consecuencias en entidades del Estado colombiano, Jorge Alberto Acevedo Talero (2016) analiza la problemática del acoso laboral en entidades estatales colombianas, identifica sus causas y efectos, y propone medidas de intervención y corrección, como la implementación de políticas y programas, capacitación en liderazgo y manejo de situaciones de acoso, y el establecimiento de mecanismos de denuncia y

sanción, con el fin de proteger la salud y bienestar de los trabajadores y mejorar la productividad organizacional.

Carvajal y Davila, 2013, procuran sintetizar los elementos teóricos mediante los cuales se suscita la investigación respecto al acoso laboral en Colombia. El escrito aborda desde una visión crítica el constructo legal referente, continúa con el análisis de los principales trabajos sobre mobbing realizados en Colombia, para concluir con la evaluación sobre las investigaciones realizadas en el país.

Por su parte, Garzón Landínes (2011) hace hincapié en la necesidad del análisis multilateral del fenómeno del acoso laboral, en procura de la búsqueda de soluciones integrales frente a las conductas violentas con finalidad coactiva en espacios de trabajo. De igual manera, la autora asume los procesos de prevención, participación y divulgación como vitales en el abordaje de la problemática en cuestión, en el contexto nacional y latinoamericano. Por último, y ante lo que considera múltiples ambigüedades en la ley 1010 de 2006, plantea la necesidad de un organismo de control especializado asociado a las vulneraciones de derechos en el ámbito laboral.

El documento Acoso Laboral: Protocolo de Prevención y Actuación funge como guía en los procesos de prevención del acoso laboral en el país, y aporta a la consecución de contextos laborales basados en la seguridad y el respeto. En él, el Ministerio del Trabajo y la Pontificia Universidad Javeriana, establecen un marco legal soportado en la Ley 1010 de 2006, en busca de estrategias de intervención, sensibilización, mediación en busca de la correcta implementación de las políticas asociadas al fenómeno. El documento aborda el acoso laboral de manera holística en procura de mejoras en la estructura de la cultura organizacional mediante la capacitación de

Análisis del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en una organización privada en San Gil 2024

los empleados, administrativos y demás actores del contexto laboral, La estructura del protocolo ofrece un modelo que puede ser adaptado para identificar y mitigar situaciones de acoso, delimita el fenómeno, y traza una hoja de ruta para su prevención.

En Álvarez Torres y Riaño Casallas (2018) se analiza el tema de seguridad y salud en el trabajo en el contexto local, estudiando su génesis, desarrollo y la implementación de la Ley 1562 de 2012, que establece las disposiciones que abarca el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). También ponen en evidencia, la inadecuada interacción entre los actores y la insuficiente participación e interés de los trabajadores en el proceso de mejora de las dinámicas de prevención del acoso. Los autores abordan la política pública, la institucionalidad, los desafíos en temas de prevención y mejora de la cultura de respeto en ámbitos laborales.

El artículo "El acoso laboral: Un análisis de la Ley 1010 de 2006 en Colombia" de Álvarez y Betancur (2013) hace un análisis general de las bases constitutivas de las conductas consideradas como acoso, analiza su definición y los procedimientos legales afines y aborda medidas para prevenir y eliminar el fenómeno. Dentro del texto, se evalúan la eficacia, eficiencia y pertinencia la ley, reconociendo sus limitaciones y fortalezas, además, propone algunas recomendaciones para su aplicación en procura de garantizar la protección de los trabajadores.

El artículo "Respuesta al acoso laboral. Programas y estrategias" de Aramburu-Zabala (2002) presenta una propuesta integral frente al fenómeno del acoso en contextos laborales, enfocando la corrección de las malas dinámicas laborales en la detección temprana y la prevención, así como en la implementación de políticas y procedimientos claros, la disseminación de información pertinente y sensibilización de los actores implicados. Abarca también un análisis

sobre la creación de comités de prevención y la promoción de un ambiente laboral saludable. Soportados en principios como la confidencialidad, la protección de las víctimas y la sanción de los agresores. El artículo pone en evidencia la urgente necesidad de impulsar una cultura organizacional que fomente el respeto y la dignidad en el trabajo, en procura de garantizar la calidad adecuada en la vida laboral.

Torres Tarazona et al. (2016) exponen falencias en el constructo legal vigente y la necesidad de hacer modificaciones en la regulación actual que esté en concordancia con la realidad extensa del fenómeno.

2.2 Marco Teórico

La ley 1010 de 2006, en su artículo 2. Presenta una serie de definiciones que expresan los aspectos básicos del acoso laboral:

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

2. Persecución laboral: toda 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.

3. Modificado por el art. 74, Ley 1622 de 2013, 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 razonabilidad desde el punto de vista laboral.

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

5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. 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. (p. 4-5).

Fernando Motta Cárdenas, (2017), en “Acoso laboral en Colombia” delimita el concepto de mobbing o acoso psicológico, enfatizando en la afectación surgida a causa de malas prácticas de interacción en contextos laborales, y sus consecuencias físicas y mentales en los empleados, asociadas a las bajas en la productividad. El texto, da preeminencia a las afectaciones sociales y psicológicas sin omitir la efectividad de la ley, su implementación, y las posibles áreas de mejora en la protección de los derechos laborales. Además, trata sobre la prevención y las estrategias por adoptar, para evitar el acoso laboral. Habla sobre las consecuencias del mobbing en la eficiencia

organizacional y económica y analiza como el contexto social puede influir en la normalización del acoso laboral y en las respuestas de los afectados.

El estudio realizado por Álvarez Torres y Riaño Casallas (2018) ofrece un análisis detallado sobre las políticas públicas en seguridad y salud en el trabajo dentro del contexto colombiano. Este trabajo resalta cómo los marcos normativos internacionales han influido en la formulación de estas políticas, enfatizando la vital importancia de garantizar condiciones laborales dignas, las cuales se reconocen como un derecho fundamental. Además, la investigación destaca las diversas estrategias que ha adoptado el Estado colombiano para reducir los riesgos laborales y mejorar el bienestar general de los trabajadores, demostrando un compromiso que va más allá del simple cumplimiento de las normativas, buscando generar un cambio significativo en la cultura laboral del país.

Por otro lado, Álvarez (2009) reflexiona sobre los riesgos psicosociales en el entorno laboral y sus consecuencias para la salud mental, física y social de los empleados. Este artículo no solo identifica estos riesgos, sino que también explora las repercusiones legales y económicas para los empleadores que no cumplen con su deber de prevenir y gestionar adecuadamente estas amenazas. Las consecuencias pueden ir desde sanciones hasta una disminución significativa en la productividad y el bienestar de los trabajadores. Álvarez sugiere una serie de estrategias preventivas, subrayando la importancia de establecer políticas de salud laboral sólidas y promover un ambiente de trabajo armonioso como medidas contra estos riesgos. Este enfoque es tanto preventivo como orientado a fortalecer la cultura organizacional y mejorar el clima laboral, con el objetivo de generar un cambio duradero en la salud de los empleados.

Morales (2017) ofrece un análisis penetrante sobre cómo el acoso laboral ha sido reconocido en Colombia bajo la Ley 1010 de 2006, una normativa diseñada para prevenir, corregir y sancionar este tipo de conductas. A través de su trabajo, Morales revela cómo esta ley ha establecido una estructura legal que permite a las víctimas alzar la voz y denunciar estas injusticias, subrayando la importancia de las decisiones jurisprudenciales que han reforzado la protección de los derechos laborales. Sin embargo, el autor no deja de señalar las limitaciones que aún persisten, destacando que muchas víctimas continúan enfrentando barreras significativas para acceder a la justicia y lograr una compensación justa por el acoso sufrido en sus lugares de trabajo.

Adarve, Medina y Caballero (2017) presentan una reflexión sobre la Ley 1010 de 2006, la cual regula el acoso laboral en Colombia. Los autores exploran cómo esta ley ha tratado de establecer un marco legal que defienda a los trabajadores frente a conductas de acoso, identificando seis modalidades específicas de este fenómeno. En su análisis, destacan la interacción crucial entre salud y derecho en la implementación de la ley, enfatizando que su eficacia depende de la participación activa de diversas entidades y organismos. A pesar de los avances logrados, concluyen que la ley enfrenta desafíos importantes, como la necesidad de un debate más inclusivo que involucre a todos los actores clave para mejorar su aplicación y garantizar la protección efectiva de los derechos laborales. Los autores también sugieren que es fundamental continuar revisando y adaptando la legislación para hacer frente a las realidades cambiantes del entorno laboral contemporáneo, asegurando así una protección adecuada y actualizada para los trabajadores.

Por otro lado, el estudio de Parra, Gaona, Romero y Acosta (2019) ofrece un análisis meticuloso de las decisiones judiciales en casos de acoso laboral en Colombia, basado en el

examen de 109 providencias emitidas por las altas cortes del país. De estas, solo 17 (16%) resultaron favorables para las víctimas, lo que deja en evidencia una alarmante tasa de decisiones desfavorables (84%). Este resultado expone la fragilidad del entorno laboral y la insuficiente protección legal que reciben quienes padecen acoso. Los autores adoptan un enfoque fenomenológico que les permite captar de manera más profunda la vivencia de los trabajadores afectados, proporcionando una comprensión integral del impacto del acoso en su salud y bienestar. El estudio concluye que es esencial fortalecer el marco legal existente para asegurar una mayor protección de los derechos laborales y mejorar la respuesta judicial en estos casos. Además, subraya la necesidad de políticas efectivas de prevención y concienciación en el entorno laboral, promoviendo un espacio de trabajo más seguro y equitativo para todos. La relevancia de esta investigación radica en su capacidad para sensibilizar tanto a legisladores como a empleadores sobre la urgencia de abordar el acoso laboral de manera integral, garantizando que se adopten medidas concretas para proteger a los trabajadores en Colombia.

2.3 Marco normativo

La organización internacional del trabajo OIT mediante el convenio 190 (Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo) ofrece un marco normativo que propende por la eliminación de la violencia y el acoso en contextos laborales. En este sentido el estado colombiano, que en años recientes ha encaminado sus esfuerzos a la ratificación de dicho convenio, se ha mostrado comprometido en el establecimiento de medidas preventivas, correctivas y de reparación asociadas a la interacción social de los individuos y las empresas en el ámbito laboral.

Análisis del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en una organización privada en San Gil 2024

En Colombia, el constructo legal sobre el que se ampara en gran medida el desarrollo de las relaciones entre trabajadores y empresas está soportado principalmente en los artículos, leyes, decretos y resoluciones nombrados a continuación:

Artículo 25 de la Constitución Política Colombiana, que indica que “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”

Resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo, 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, posteriormente expiden la Resolución 1356 de 2012 del Ministerio del Trabajo, Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.

Ahora, si bien la legislación colombiana propende por las buenas relaciones y la convivencia laboral, cabe destacar que la entrada en vigencia del convenio 190 en el territorio colombiano, ampliaría las garantías ofrecidas legalmente al trabajador, al igual que la base poblacional amparada.

En el contexto internacional, la salvaguarda frente al acoso laboral ha ganado importancia como un componente esencial en la promoción de los derechos laborales y en la construcción de ambientes laborales seguros y saludables. Diversas organizaciones internacionales y regionales han adoptado instrumentos legales y normativos que establecen directrices claras para que los países miembros implementen medidas eficaces en la lucha contra el acoso en el entorno laboral.

El Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019 (N.º 190) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y su Recomendación 206, establece las normas generales para afrontar el problema de la violencia y el acoso en el ámbito laboral internacional, define la violencia y el acoso en contextos laborales como prácticas que desencadenan posibles daños de carácter físico, psicológico, sexual o económico. El convenio exhorta a los Estados a adoptar políticas que guíen por el camino de la prevención, protección y reparación para hacer frente a las múltiples consecuencias de la violencia de todo tipo ejercida en espacios de trabajo además de ampliar y aplicar correctamente los mecanismos de monitoreo y denuncia.

En el mismo sentido, la Directiva 2000/78/CE del Consejo de la Unión Europea expone las generalidades para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, haciendo énfasis en la discriminación y el acoso como base de la problemática presentada en el ámbito laboral en general. La directiva obliga a los Estados miembros a implementar medidas que aseguren la protección de los trabajadores frente a cualquier forma de acoso y a proporcionar mecanismos de reparación en caso de que tales conductas se produzcan. invita a establecer normas y códigos de conducta afines con los derechos laborales y enfatiza en la necesidad de la capacitación y decreto de procedimientos claros para resolución de conflictos relacionados con el acoso.

Además, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), adoptada en 1994 por la Organización de los Estados Americanos (OEA), está concebida como un instrumento de gran importancia en la lucha contra la violencia en el ámbito laboral. Esta enfatiza en el acoso laboral y sexual, en especial el residido por las mujeres. Esta convención recalca la responsabilidad gubernamental de garantizar a ellas la posibilidad de trabajar en contextos libres de violencia incluyendo el

derecho a la vida digna y ecuánime en lo que a normativas laborales se refiere. La Convención de Belém do Pará se ha convertido en ejemplo internacional en la búsqueda de regulaciones que provean a las trabajadoras de herramientas en contra del acoso en el entorno laboral.

En el contexto del Espacio Económico Europeo (EEE), el Acuerdo Marco Europeo sobre el Acoso y la Violencia en el Trabajo del 2007 realizado entre organizaciones de empleadores y trabajadores europeos, establece un compromiso conjunto para abordar y prevenir el acoso y la violencia en el lugar de trabajo. Enfatiza en la importante necesidad de los Estados asociados y las organizaciones públicas y privadas de procesos de desarrollo e incorporación dentro de sus normativas particulares y conjuntas, medidas que propendan por el fomento de una cultura libre de intolerancia y acoso en términos laborales

El acoso laboral ha sido también punto de referencia como parte de la protección de los derechos humanos en el trabajo dentro del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) en su interés de salvaguardar la interacción basada en el respeto, la tolerancia y la justicia normativa, ha desarrollado múltiples recomendaciones y observaciones generales que cuyo objetivo primordial es el de asegurar ambientes laborales libres de acoso como pilar fundamental en la consolidación de condiciones de trabajo justas y favorables.

Es relevante mencionar que la jurisprudencia emergente en los Tribunales Internacionales de Derechos Humanos y las Cortes Nacionales, que ha comenzado a reconocer el acoso laboral como una violación de derechos fundamentales, tales como el derecho a la dignidad, la igualdad y la no discriminación. Estos avances jurisprudenciales han contribuido a fortalecer el marco de

Análisis del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en una organización privada en San Gil 2024

protección contra el acoso laboral a nivel global, promoviendo la adopción de políticas más robustas y efectivas en diferentes países.

Normativa colombiana

En el contexto del panorama laboral colombiano, la conformación y fortalecimiento de los comités de convivencia laboral han sido reconocidos como mecanismos esenciales para la prevención y mitigación del acoso laboral, una problemática que impacta negativamente en la salud mental y el bienestar general de los trabajadores. El desarrollo legislativo en Colombia ha avanzado significativamente en esta materia, estableciendo un marco normativo robusto que no solo busca corregir conductas inapropiadas, sino también prevenirlas, asegurando así un entorno laboral más seguro y respetuoso.

La Ley 1010 de 2006 funge como base primordial en el desarrollo de acciones en contra de toda forma de acoso laboral en Colombia. Esta normativa ofrece una conceptualización completa referente al fenómeno en particular y asigna obligaciones a todos los actores del contexto laboral en función de prevenir, corregir y sancionar conductas que vayan en detrimento de los derechos y las libertades de los trabajadores. Desde el maltrato físico o verbal hasta la persecución y discriminación son tenidas en cuenta en la normativa cuyo espíritu es de carácter preventivo, por ende y gracias a esta, el establecimiento de comités de convivencia laboral nace como herramienta fundamental en la lucha de todas las formas de violencia ejercidas en contra de los trabajadores. Estos comités, cuya función principal es la resolución de conflictos se convierten, según la norma, en un eslabón importante en el conducto regular cuyo objetivo redundante en la generación de ambientes laborales saludables y respetuosos. La Ley 1257 de 2008 refuerza este

Análisis del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en una organización privada en San Gil 2024

marco normativo al regular la igualdad de oportunidades para las mujeres, incluyendo la protección específica contra el acoso laboral y la violencia en el entorno laboral.

El Decreto 1072 de 2015 desarrolla las disposiciones y normativas contenidas en la Ley 1010, aportando a la creación y el buen funcionamiento de los comités objeto del presente estudio. El decreto, toma como base las normativas laborales y de seguridad social previamente concebidas con el fin de lograr un acercamiento mas acertado y mejor delimitado respecto a la complejidad propia de las dinámicas de acoso laboral. En su cuerpo, el 1072 establece parámetros de conformación de los comités de convivencia con miras a la resolución local de conflictos y/o a los buenos procesos de registro de hechos puntuales que puedan intervenir en la disolución de los mismos, La obligatoriedad del proceso de conformación de estos comités refuerza la responsabilidad de las empresas de mantener un ambiente laboral libre de acoso, proporcionando, al menos en términos teóricos, un marco estructurado capaz de dirimir denuncias e impases asociados al ámbito laboral.

El Decreto 1477 de 2014, emitido por el Ministerio del Trabajo, incluye la parámetros en contra el acoso laboral dentro del Sistema de Seguridad Social Integral en Colombia y amplía su potestad responsabilizándole de la integralidad de la seguridad social asociada al bienestar emocional y psicológico de los trabajadores, sin dejar de lado el componente físico.

Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de Protección Social, 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 y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, establece un procedimiento detallado para la identificación, reporte y atención de casos de acoso

Análisis del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en una organización privada en San Gil 2024

laboral, en procura de la construcción de parámetros que permitan que los casos de acoso laboral denunciados reciban el debido proceso enmarcado en términos de justicia y transparencia. Este marco normativo intenta en la teoría convertir a los comités de convivencia en estructuras diligentes y eficaces procurando mayor rigurosidad. La resolución que pretende proteger tanto a las víctimas como a los denunciados, busca la conformación de protocolos claros y efectivos, enmarcados en la confidencialidad y la investigación cabal, que permitan a los comités de convivencia actuar con celeridad y precisión, asegurando la imparcialidad y la protección de los derechos propios de los actores asociados a las dinámicas laborales.

En 2020, el Departamento Nacional de Planeación (DNP) tomó una medida fundamental al establecer el Protocolo de Prevención y Atención de Acoso Laboral y Acoso Sexual. Este protocolo no es simplemente una colección de normativas, sino una manifestación clara de la necesidad de crear un entorno laboral donde cada individuo se sienta respetado, valorado y seguro. Se trata de una guía que exige a los empleadores ir más allá de lo mínimo requerido, invitándolos a construir espacios de trabajo donde el acoso no tenga lugar. Más que un conjunto de reglas, este protocolo es un compromiso con la prevención y la protección, asegurando que aquellos que integran los comités de convivencia estén debidamente preparados para actuar con empatía y decisión cuando sea necesario.

Por su parte, la Sentencia C-048 de 2019 destaca la gravedad del acoso laboral, reconociéndolo como una violación profunda de los derechos fundamentales de los trabajadores. Esta sentencia no solo reafirma la importancia de tomar acciones contundentes para prevenir y sancionar el acoso, sino que también hace un llamado a los empleadores para que actúen con responsabilidad y diligencia. Es un recordatorio de que proteger la dignidad y los derechos de los

Análisis del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en una organización privada en San Gil 2024

trabajadores es una tarea que no puede ser tomada a la ligera. Crear un ambiente de trabajo donde el respeto y la dignidad sean una realidad palpable es una responsabilidad compartida por todos, pero en especial por quienes tienen la capacidad de influir y transformar esos espacios en lugares verdaderamente seguros y justos.

La Ley 1285 de 2009 viene a complementar este esfuerzo, reforzando la obligación de los empleadores de garantizar un ambiente laboral saludable y libre de acoso. Esta normativa no solo se limita a delinear responsabilidades, sino que enfatiza la responsabilidad legal de las empresas de tomar medidas preventivas y correctivas con el fin de evitar el acoso laboral. El marco normativo que establece contribuye de manera significativa a la protección de los derechos de los trabajadores, asegurando que las empresas adopten políticas eficaces para prevenir y sancionar el acoso, creando así un entorno laboral más seguro y justo.

El Decreto 1657 de 2019 también juega un papel fundamental en la lucha contra el acoso laboral, centrándose en el sector público. Este decreto no solo establece medidas específicas para prevenir y corregir el acoso en las entidades del Estado, sino que también asegura que los empleados públicos estén protegidos de conductas abusivas. Al implementar comités de convivencia laboral que actúan de manera proactiva, este decreto busca transformar la cultura organizacional en una donde el respeto y la seguridad sean prioritarios, creando un ambiente de trabajo que no solo reacciona ante los conflictos, sino que los previene desde su raíz.

La Circular 026 de 2023, emitida por el Ministerio del Trabajo, refuerza y actualiza estas responsabilidades, proporcionando pautas claras para la operación de los comités de convivencia laboral, insistiendo en la capacitación obligatoria tanto para empleados como para empleadores. Este esfuerzo no solo promueve una cultura organizacional que prevenga y sancione el acoso,

sino que también fortalece el marco legal existente, asegurando que todos los actores en el ámbito laboral estén comprometidos con la erradicación del acoso.

Retrocediendo a 2011, el Decreto 4463 se enfocó en la prevención y corrección del acoso laboral en el sector público, reconociendo las particularidades de este entorno, donde la jerarquía y las relaciones de poder pueden complicar la dinámica del acoso. Este decreto no solo adaptó las disposiciones generales de la Ley 1010 de 2006 a las necesidades del sector público, sino que también estableció procedimientos claros y sanciones firmes para asegurar que no haya espacio para el acoso en estas entidades.

La formación y consolidación de comités de convivencia laboral en Colombia, apoyada por un sólido marco normativo, es esencial para la prevención y corrección del acoso laboral. Leyes como la 1010 de 2006, junto con decretos y resoluciones posteriores, han construido un sistema integral que no solo busca sancionar el acoso, sino también prevenirlo, protegiendo la dignidad y los derechos de los trabajadores. Estos comités, al actuar como instancias de resolución de conflictos y promotores de un ambiente de trabajo saludable, son fundamentales para garantizar que los espacios laborales en Colombia sean seguros, respetuosos y libres de acoso.

En un contexto más amplio, existen normas internacionales que, aunque no abordan directamente el acoso laboral, sientan las bases para su prevención. El Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación) de 1958 (N.º 111) destaca la importancia de erradicar la discriminación en el lugar de trabajo, lo que incluye el acoso laboral como una forma de discriminación. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) también refuerza la necesidad de proteger a los trabajadores contra el acoso, para garantizar condiciones laborales justas y equitativas. Asimismo, la Convención sobre la

Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) exige a los estados eliminar la discriminación en el empleo, incluyendo el acoso sexual y laboral, subrayando la importancia de la igualdad de trato. El Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares (N.º 156) de la OIT también aboga por la protección de los trabajadores, especialmente aquellos con responsabilidades familiares, frente a cualquier tipo de acoso.

En Colombia, la Ley 906 de 2004 penaliza las conductas de acoso que puedan ser consideradas delitos según el Código Penal Colombiano. Por otro lado, el Decreto 1072 de 2015 establece medidas de seguridad y salud ocupacional, obligando a los empleadores a tratar el acoso como un riesgo psicosocial, que debe ser prevenido de manera activa. Aunque la Ley 789 de 2002 no aborda directamente el acoso, regula aspectos laborales que influyen en la gestión de condiciones laborales, promoviendo un entorno menos propenso a estas conductas. Finalmente, el Decreto 4108 de 2011, al crear la Agencia Nacional de Inspección, Vigilancia y Control de Trabajo, establece un organismo clave que supervisa y aplica las normas diseñadas para prevenir y sancionar el acoso laboral en Colombia, protegiendo de manera efectiva a los trabajadores.

Este entramado normativo, tanto a nivel nacional como internacional, es crucial para asegurar que los entornos laborales en Colombia sean espacios donde se respete la dignidad de cada trabajador, donde la prevención del acoso sea una prioridad y donde se sancione cualquier comportamiento que atente contra los derechos de los empleados. Las medidas establecidas no son solo reactivas; están diseñadas para cambiar la cultura laboral, fomentando la creación de ambientes de trabajo seguros y justos, donde todos los trabajadores puedan desempeñarse sin temor a ser acosados o discriminados.

3 METODOLOGÍA

3.1 Enfoque y alcance de la investigación

El uso de un enfoque de métodos mixtos en la investigación, que combina análisis cualitativos y cuantitativos, ofrece múltiples ventajas que pueden ser comprendidas tanto por expertos en gerencia de proyectos como por personas que no están familiarizadas con el ámbito empresarial. Por un lado, el análisis cualitativo permite profundizar en las experiencias, opiniones y percepciones de las personas involucradas, capturando detalles que podrían no ser evidentes en un análisis solo basado en números. Este enfoque ayuda a entender el "por qué" detrás de los datos.

Los métodos mixtos o híbridos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos tanto cuantitativos como cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (denominadas metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2008)

3.2 Población y muestra

3.2.1 Definición de la población

Sobre la población, Bernal (2022) señala “al respecto, población es la totalidad o el conjunto de todos los sujetos o elementos que tienen ciertas características similares y a los cuales se refiere la investigación” (p. 215).

De acuerdo con lo anterior la población sobre la cual se realizó la investigación, corresponde a ex trabajadores de la empresa seleccionada, en un rango de edad entre los 25 y 60 años, todos con formación profesional en diferentes disciplinas.

3.2.2 Cálculo y selección de la muestra

Para la elaboración de la presente investigación se trabajó con una muestra no probabilística o muestra dirigida, como lo mencionan Hernández y Mendoza (2018) La selección se realiza basado en las características y el contexto de la investigación.

La selección de los encuestados y entrevistados se realizó considerando su condición de ex trabajadores de la empresa, esto con el fin de conseguir información que no estuviera sesgada por el temor a cuestionar al empleador actual o incurrir en alguna falta contractual, desde otro punto de vista, resulta muy útil conocer las reflexiones en retrospectiva, en un momento en el que ya no se hace parte de ese contexto laboral particular.

3.3 Instrumento(s)

3.3.1 Método cualitativo

La herramienta usada para el proceso de acercamiento a la población y la obtención de datos fue la entrevista semiestructurada, dado que esta presenta múltiples ventajas que contribuyen al análisis eficiente de los fenómenos presentados y a la interacción más fluida entre los distintos actores del presente ejercicio. Su estructura adaptable; la posibilidad de clarificación

Análisis del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en una organización privada en San Gil 2024

y seguimiento, precisión y profundidad en el proceso de recolección de información; la comodidad que brinda a los entrevistados, la exploración de temas emergentes, la posibilidad de la comunicación fluida y en términos propios, y la obtención de datos contextuales y narrativos son algunas de las ventajas que esta herramienta ofrece, sin dejar de lado los temas centrales del estudio.

A continuación, se presenta el esquema básico de preguntas planteado en las entrevistas desarrolladas en el marco del presente estudio.

Esquema básico de entrevista: Evaluación de la Eficiencia y Percepción del Comité de Convivencia en el Entorno Laboral en una Empresa Privada.

¿Podrías describir cómo fue tu experiencia trabajando en la empresa?

¿Qué factores consideras que influyeron en la calidad del ambiente laboral durante tu tiempo en la empresa?

¿Cómo describirías la comunicación dentro de la organización mientras estuviste allí, especialmente en relación con el comité de convivencia?

¿Te sentiste apoyado y valorado por la empresa durante tu tiempo como empleado?

¿Podrías explicar por qué?

¿En qué medida consideras que la empresa promovía un buen ambiente de trabajo durante tu permanencia?

¿Cuáles fueron los mayores desafíos que enfrentaste en tu rol, y cómo los gestionaste mientras trabajabas en la empresa?

¿Podrías compartir alguna situación en la que sentiste que el clima laboral afectó tu desempeño o bienestar cuando eras empleado?

¿De qué manera crees que la empresa podría haber mejorado sus políticas de bienestar y convivencia laboral mientras estuviste allí?

¿Cómo percibes la relación que existía entre la dirección y los empleados en términos de apoyo y resolución de conflictos durante tu tiempo en la empresa?

¿Qué recomendaciones darías, basándote en tu experiencia, para mejorar la comunicación y el ambiente laboral en la organización?

3.3.2 Método cuantitativo

La posibilidad de acceder a datos de carácter cuantitativo acerca del desarrollo del comité de convivencia en la organización objeto de estudio, permitió abordar con objetividad y precisión la medición de las variables, su procesamiento mediante técnicas estadísticas y el hallazgo de patrones y tendencias que facilitaron la comprensión de las dinámicas del proceso de relacionamiento entre los trabajadores y la empresa. Además, el abordaje cuantitativo también permitió comparar resultados entre diferentes individuos y grupos, asegurando mayor resolución y mejor entendimiento del fenómeno en cuestión.

Al dividir la encuesta en los ítems asociados, se pretendió obtener información detallada y específica sobre el comité de convivencia en la empresa objeto de estudio; evaluar el nivel de conciencia y comprensión de los empleados sobre su propósito y funciones; identificar si los empleados han tenido experiencias directas con el comité y cómo les ha impactado, analizar

cómo ha influido en la cultura y el clima laboral de la empresa, evaluar su capacidad para resolver conflictos y mejorar la convivencia en el trabajo, medir el nivel de satisfacción general de los empleados y la percepción sobre su efectividad. De igual manera, se procuró identificar las barreras o motivos por los que los empleados no utilizan el comité y agregar comentarios o sugerencias que permitieron a los encuestados vislumbrar posibles desarrollos de mejora para estructuras de convivencia similares. (ver anexo 1.)

3.4 Descripción de procedimientos

3.4.1 Entrevista

Las entrevistas se realizaron vía whatsApp, se enviaron las preguntas a cada voluntario y estos a su vez respondieron por medio de mensajes de voz, esta estrategia posibilitó que el entrevistado escogiera el mejor momento para responder las preguntas y se extendiera tanto como lo considerara necesario, en principio se propuso entrevistar a 6 personas de las cuales 3, decidieron participar.

3.4.2 Encuesta

La encuesta se elaboró con la herramienta google forms y fue enviada vía whatsApp a cada encuestado, lo que permitió hacer acopio de las respuestas de manera muy eficiente. Este formato fue compartido a un grupo de 40 personas de las cuales 20 respondieron la encuesta.

3.5 Análisis de información

El desarrollo del proceso de análisis de la información recogida en el presente proyecto será abordado a partir del análisis de contenido en estudios cualitativos, dado que por su intermedio es posible encontrar patrones y significados implícitos en la información conseguida. En procura de entender e interpretar los datos y fenómenos asociados a dicha información, se hace evidente la necesidad de identificar patrones recurrentes, contextualizándoles en su entorno laboral, cultural, económico y social. Ejercicio que permitirá, con posterioridad al análisis de los resultados y la depuración de los mismos, identificar con éxito las características propias del desarrollo del comité objeto de estudio y su interacción en el contexto de la organización.

El análisis de contenido, para el caso puntual, aporta flexibilidad en el proceso de análisis, permite la reinterpretación y asociación múltiple de los datos explícitos y subyacentes aportados por los participantes, lo que hace que esta herramienta conjugue en buena manera con la entrevista; instrumento de recolección de datos elegido.

3.5.1 Análisis cualitativo en ATLAS.ti

Para el análisis de las entrevistas realizadas se procedió con la transcripción de los audios recibidos, empleando el recurso (Transcripción voz GCP – inteligencia artificial google), este insumo se cargó en el software de análisis de datos cualitativos ATLAS.ti para llevar a cabo un análisis exploratorio de la información, mediante el uso de las herramientas nube de palabras y frecuencia de palabras con el objetivo de identificar cuáles fueron las palabras que más emplearon los entrevistados.

3.5.2 Análisis cuantitativo

Para el análisis cuantitativo se proyectó una encuesta en formato virtual que fue enviada a 44 personas, se recibieron las 20 respuestas cuyos resultados fueron tabulados y las gráficas fueron analizadas.

3.6 Consideraciones éticas

3.6.1 Análisis de consideraciones éticas

Dadas las características del tema abordado y su contexto social, cultural, político y económico, cabe resaltar que las consideraciones éticas descritas en las siguientes líneas, se desarrollan en procura de la protección de los datos de quienes voluntariamente intervienen en el proceso de recolección de la información primaria y de la comunidad asociada laboralmente con la organización en cuestión, garantizando la integridad y el respeto hacia los participantes. En este sentido, este estudio se construye sobre las bases del manejo responsable de los datos recopilados, al evitar la divulgación de la identidad de quienes participan y proporcionan la información; la selección imparcial de los participantes, en procura de evitar sesgos y brindar desde el análisis de la información recabada aportes que contribuyan a la visión objetiva de los fenómenos y procesos en cuestión; la atribución de autoría de las fuentes consultadas y el consentimiento informado del uso de la información para los fines específicos del presente trabajo

3.6.2 Instrumentos de aceptación y autorización

En la parte final de la encuesta se incluyó un apartado en donde los participantes tenían la opción de aprobar o rechazar el uso de la información registrada, se les indico que los datos tenían como propósito servir de insumo para un ejercicio académico; por su parte a las personas entrevistadas se les explico verbalmente el objetivo del ejercicio y solo algunas accedieron a realizar la entrevista, las tres personas que decidieron participar estuvieron de acuerdo con el uso de la información levantada para ser usada para fines académicos.

4 RESULTADOS

4.1.1 Análisis cualitativo en ATLAS.ti

Considerando el alcance de la investigación, el análisis cualitativo de la información se enfocó en la identificación de las temáticas abordadas durante las entrevistas realizadas, es importante indicar que desde la aplicación misma de la entrevista se vislumbraba lo complejo que resulta abordar el tema ya que algunas de las personas que cumplían el perfil para la aplicación de la entrevista, decidieron no participar.

Las tres entrevistas realizadas fueron transcritas usando el recurso (Transcripción voz GCP – inteligencia artificial google) generando un insumo en formato Word que fue cargado (las entrevistas por separado) al software de análisis de datos cualitativos ATLAS.ti, haciendo uso de las herramientas de este software se realizó un análisis exploratorio con el objetivo de poder identificar los temas más abordados por los entrevistados.

Análisis del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en una organización privada en San Gil 2024

En principio se elaboró una nube de palabras, que permitió identificar visualmente por medio del tamaño de las palabras cual fue la que más se utilizó durante el transcurso de la entrevista, la palabra que más se repite es la que se visualiza de mayor tamaño.

Para el análisis de las entrevistas realizadas se procedió con la transcripción de los audios recibidos, empleando el recurso (Transcripción voz GCP – inteligencia artificial google), este insumo se cargó en el software de análisis de datos cualitativos ATLAS.ti para llevar a cabo un análisis exploratorio de la información, mediante el uso de las herramientas nube de palabras y frecuencia de palabras con el objetivo de identificar cuáles fueron las palabras que más emplearon los entrevistados.

Figura 1. Nube de palabras



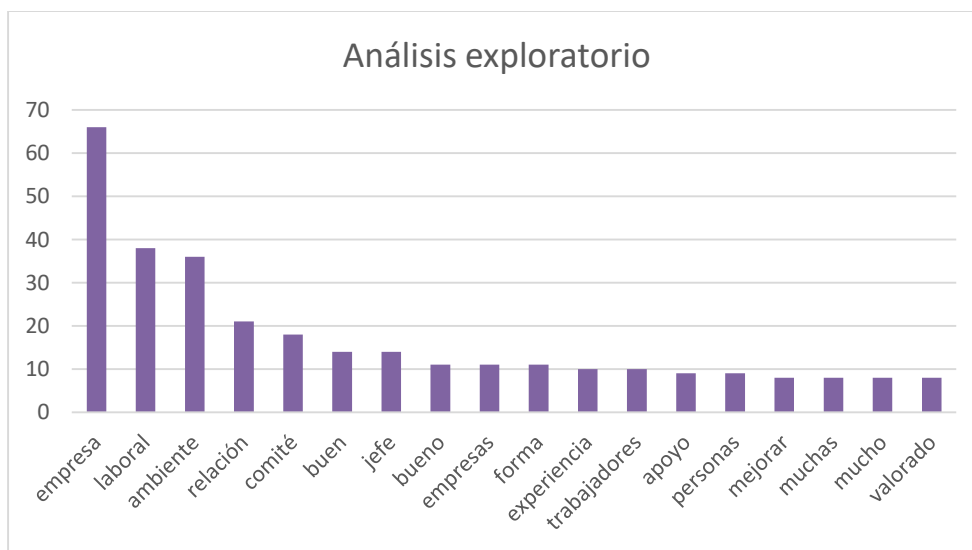
Fuente: Elaboración propia

Análisis del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en una organización privada en San Gil 2024

Como se observa en la imagen, La palabra empresa es el más gran dado que el contexto en el que se aborda la temática es el empresarial, seguida por las palabras ambiente y empresa, sin embargo en este primer abordaje, las palabras indicadas no denotan mayor información sobre la temática que se aborda.

Posteriormente se empleó la herramienta frecuencia de palabras, este recurso generó un archivo Excel en el que se visualizó la frecuencia en la que las palabras seleccionadas aparecen, se seleccionaron 18 palabras entre las que encontró que la palabra empresa fue empleada 66 veces, laboral 38 veces, ambiente 36 veces, relación 21 veces, comité 18 veces, buen y jefe 14 veces, bueno, empresas y forma 11 veces, experiencia y trabajadores 10 veces, apoyo y personas 9 veces, mejorar, muchas, mucho y valorado 8 veces.

Figura 2. Análisis exploratorio



Fuente: Elaboración propia

En la gráfica se puede observar cuáles fueron los temas en los que se centró la entrevista, sin embargo en la lectura de las mismas se puede identificar que los empleados expresan haber

Análisis del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en una organización privada en San Gil 2024

estado en un ambiente laboral complejo en donde los canales de comunicación no resultaban efectivos y se tenía un mal ambiente laboral, también refieren que el comité de convivencia laboral no pasa de ser un mero formalismo, que se queda en el papel y que no cumple el objetivo para el que fue creado.

Las entrevistas muestran un entorno laboral con altos niveles de estrés y un ambiente laboral poco saludable. Los empleados hablan de sus experiencias, describiéndolas como negativas, lo que evidencia una falta de interés por parte de la organización objeto de estudio. En este contexto, se observan fenómenos tales como la competencia excesiva entre colegas, la falta de apoyo emocional y prácticas intimidantes de parte de los superiores; esta situación compromete tanto la productividad como el sentido de bienestar emocional de los trabajadores, quienes se sienten continuamente vigilados, lo que puede derivar en agotamiento y otros problemas de salud mental. Además, la inseguridad en el entorno laboral reduce la motivación y afectando la retención de empleados y la reputación de la empresa.

Un aspecto recurrente en las entrevistas es la mala comunicación, los entrevistados le califican como ineficaz y deficiente. Las decisiones fluyen de arriba hacia abajo, sin permitir la interacción como se debería, lo que impide un diálogo en busca de mejorar los procesos. Los participantes también mencionan constantemente el mal desempeño de los comité de convivencia, lo que aumenta la falta de interés para resolver conflictos: este tipo de comunicación unidireccional crean un entorno en el que los empleados sienten que sus opiniones no son escuchadas y subvaloradas, provocando un clima de desconfianza en lo que al contexto laboral se refiere.

Análisis del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en una organización privada en San Gil 2024

Las entrevistas también destacan las malas relaciones entre el grupo de trabajo, con divisiones entre empleados favoritos por la dirección y aquellos que no lo son. Se nombran casos de favoritismo, donde las relaciones personales influyen en la formación de conflictos dentro del equipo y en las decisiones laborales que este toma. Esto afecta negativamente la unión del equipo, generando desconfianza y competencia desleal, lo que perjudica la moral del equipo y la eficiencia en el trabajo.

Los empleados enfrentan grandes problemas debido a la falta de recursos, la mala gestión logística y el exceso de trabajo. Algunos han descrito situaciones en las que han tenido que trabajar con equipos defectuosos, y donde la falta de apoyo logístico los llevó a utilizar sus propios recursos a pesar de los peligros que esto ocasiona. Estos problemas reflejan una preocupante falta de planificación y soporte por parte de la organización objeto del presente estudio, lo que aumenta el mal ambiente laboral y disminuye la eficiencia de los trabajos realizados. La falta de recursos adecuados afecta tanto el rendimiento individual como los del grupo de la empresa, generando insatisfacción y pérdidas constantes de personal.

Es necesario recalcar que, para mejorar este ambiente laboral, los participantes proponen varias medidas como la implementación efectiva de comités de convivencia, la capacitación en la normativa asociada al quehacer laboral para los líderes y un punto de vista en la comunicación más igualitario. También muestran a lo largo de las entrevistas, la necesidad de cumplir con las normativas laborales y que estas no se queden solo en el papel, y promover el respeto en las interacciones diarias. Estas propuestas reflejan la importancia de una gestión más humana e igualitaria, con estructuras organizacionales que respalden la justicia. Implementar estos cambios podría crear un ambiente de trabajo más tranquilo y menos conflictivo, reduciendo las barreras

Análisis del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en una organización privada en San Gil 2024

entre la dirección y los trabajadores, y promoviendo una cultura de respeto en cuanto a relaciones laborales se refiere,

Es importante que las empresas tengan en cuenta las políticas que promuevan el bienestar de sus empleados, coadyuvándoles con programas psicológicos y la creación de un contexto en el que se sientan seguros y valorados. Además, deben establecer canales de comunicación bilaterales que permitan a los empleados expresarse y contribuir con ideas propias al mejor desarrollo del entorno laboral, mejorando los comités de convivencia y promoviendo el diálogo y la transparencia.

Es igualmente importante que se aborden las dinámicas de poder y favoritismo que crean divisiones dentro de los grupos de trabajo y los compañeros, asegurando que las decisiones se tomen de una manera justa y basada en el mérito. Las empresas deben garantizar que los empleados tengan con los recursos y el apoyo necesarios para realizar su trabajo de manera efectiva, incluyendo una logística adecuada y una gestión eficiente de los recursos que se le entregan a los empleados. Capacitar a los líderes para manejar conflictos y tomar decisiones justas es muy importante para mejorar el clima laboral y transformar la cultura laboral, haciendo que los empleados se sientan más apoyados y valorados.

Para mejorar condiciones de los trabajadores, es muy importante que las empresas adopten un enfoque más humano, reforzando la comunicación, suministrando el apoyo necesario y estableciendo un entorno de trabajo más equitativo y ecuánime. Las recomendaciones de los empleados deben ser el punto de partida para las reformas necesarias, que podrían mejorar sustancialmente el clima organizacional y la satisfacción laboral.

4.1.2 Análisis cuantitativo

El proceso de análisis cuantitativo sobre la efectividad y la percepción del Comité de Convivencia Laboral en la organización objeto de estudio, fue desarrollado mediante una metodología soportada en una encuesta dirigida a los ex empleados de la empresa en cuestión. Este ejercicio permitió recopilar datos asociados al conocimiento, acceso, utilización, y percepción del comité por parte de los trabajadores, su impacto en el contexto laboral específico y la eficiencia respecto a su intermediación los procesos de resolución de conflictos. La tabla 1, contiene los resultados y porcentajes asociados a 23 de las 24 preguntas realizadas por medio del formulario asociado al ejercicio.

Tabla 1. Resultados de la encuesta: Análisis del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en una organización privada en San Gil 2022.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
1. ¿Estaba al tanto de la existencia de un comité de convivencia durante su tiempo en la organización?	Sí	10	52%
	No	9	47%
2. ¿Recibió alguna vez información formal sobre el comité de convivencia y sus funciones?	Sí	3	15,80%
	No	11	52,60%
	No recuerdo	6	31,60%

Análisis del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en una organización privada en San Gil 2024

3. ¿Considera que la organización le informó adecuadamente sobre cómo el comité de convivencia podía ayudarle en caso de conflicto laboral?	Totalmente de acuerdo	1	5,30%
	De acuerdo	4	21,10%
	En desacuerdo	9	47,40%
	Totalmente en desacuerdo	5	26,30%
4. ¿Tuvo alguna vez la necesidad de acudir al comité de convivencia durante su tiempo en la empresa?	Sí	4	22,20%
	No	8	39,90%
	Sí pero no acudí	7	38,90%
5. Si respondió "Sí", ¿cómo describiría su experiencia con el comité de convivencia?	Muy positiva	0	0%
	Positiva	0	0%
	Neutral	8	42%
	Negativa	11	57%
	Muy negativa	0	0%
6. ¿Sintió que el comité de convivencia era accesible para usted en caso de necesitarlo?	Siempre	0	0%
	En algunas ocasiones	4	22,20%
	Rara vez	8	44,40%
	Nunca	6	33,30%
7. ¿Cree que la presencia del comité de convivencia tuvo algún impacto en el ambiente laboral de la empresa?	Positivo	0	0%
	Neutral	7	36,80%
	Negativo	1	5,30%
	Ninguno	11	57,90%
	Sí	2	10,50%

Análisis del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en una organización privada en San Gil 2024

8. ¿Notó alguna iniciativa por parte de la empresa o del comité de convivencia para mejorar el ambiente laboral?	No	17	89,50%
9. ¿Cómo describiría el ambiente laboral en la empresa mientras estuvo vinculado(a)?	Muy favorable	0	0%
	Favorable	5	26,30%
	Desfavorable	6	31,60%
	Muy desfavorable	7	36,80%
10. ¿Considera que el comité de convivencia era eficiente en la resolución de conflictos laborales?	Sí	2	10,50%
	No	8	42,10%
	No tuve contacto con el comité	9	47,40%
11. En su opinión, ¿el comité de convivencia logró cumplir con su objetivo de mediar y resolver conflictos laborales?	Siempre	0	0%
	Frecuentemente	2	11,10%
	Rara vez	4	22,20%
	Nunca	12	66,70%
12. ¿Cree que el comité de convivencia estaba capacitado para manejar las situaciones de conflicto laboral?	Sí	10	53,80%
	No	8	42,10%
	No recuerdo	10	52,60%

Análisis del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en una organización privada en San Gil 2024

13. ¿Estaba satisfecho con el manejo de los conflictos laborales por parte del comité de convivencia?	Muy satisfecho	0	0%
	Satisfecho	3	16,70%
	Insatisfecho	8	44,40%
	Muy insatisfecho	7	38,90%
14. ¿Recomendaría a otros empleados (actuales o futuros) utilizar el comité de convivencia para resolver conflictos laborales?	Sí	2	10,50%
	No	4	21,10%
	Depende de la situación	13	68,40%
15. Si volviera a trabajar en la organización, ¿utilizaría el comité de convivencia en caso de un conflicto laboral?	Sí	6	31,60%
	No	3	15,80%
	No estoy seguro	10	52,60%
16. Si nunca utilizó el comité de convivencia, ¿cuál fue la principal razón?	No sabía de su existencia	3	15,80%
	No confiaba en su eficacia	7	36,80%
	Temía represalias	4	21,10%
	No lo consideré necesario	5	26,30%
	Otro	0	0%
17. ¿Cree que los empleados sentían	Sí	1	5,30%
	No	10	52,60%

Análisis del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en una organización privada en San Gil 2024

confianza en el comité de convivencia para resolver conflictos?	No estoy seguro	8	42,10%
18. ¿Qué factores considera que limitaban la efectividad del comité de convivencia?	Falta de comunicación	12	63,20%
	Falta de imparcialidad	12	63,20%
	Falta de recursos	3	15,80%
	Otro	3	15,80%
19. ¿Cuál era su cargo dentro de la organización?	Operativo	14	73,70%
	Administrativo	5	26,30%
	Gerencial	0	0%
	Otro	0	0%
20. ¿Cuántos años estuvo vinculado(a) a la organización?	Menos de 1 año	9	47,40%
	1-3 años	8	42,10%
	4-6 años	2	10,50%
	7 o más años	0	0%
21. ¿Experimentó algún conflicto laboral durante su tiempo en la empresa?	Sí	17	89,50%
	No	2	10,50%
22. Si respondió "Sí", ¿cómo fue manejado ese conflicto?	Por el comité de convivencia	1	5,30%
	Por otro departamento	3	15,80%
	No se resolvió	11	57,90%
	Otro	4	21,10%
	Sí	20	100%

Análisis del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en una organización privada en San Gil 2024

23. ¿Considera que la empresa debería priorizar más la promoción del comité de convivencia y la mejora del ambiente laboral?	No	0	0%
--	----	---	----

Dentro del proceso de recolección de datos, el formulario de encuesta fue enviado a 44 personas, de las cuales 20 respondieron, logrando una una tasa de respuesta de apenas 45.5%. Si bien es evidente que este resultado refleja parcialmente las percepciones del grupo objetivo, también se hace evidente una marcada negativa por parte de los posibles participantes a abordar el tema objeto de estudio, posiblemente debido a factores que serían dirimidos dentro de los resultados producto de las respuestas ofrecidas por quienes decidieron participar de forma activa en el ejercicio.

Al respecto y en relación al conocimiento y acceso al Comité de Convivencia por parte de los encuestados los datos arrojaron que: el 52% de los encuestados estaba al tanto de la existencia del comité de convivencia, mientras que el 47% no lo estaba. Poniendo en evidencia el bajo nivel de divulgación sobre el tema puntual, teniendo en cuenta que el ideal al respecto debería contemplar un porcentaje cercano a la totalidad de la muestra. Sobre todo, teniendo en cuenta que el 15.8% de los encuestados afirmó haber recibido información formal sobre el comité y sus funciones, mientras que un 52.6% indicó que no lo hizo, y un 31.6% no recuerda haber recibido dicha información, poniendo en perspectiva una deficiencia significativa en los procesos de comunicación interna sobre el comité y sus funciones; idea que se corroboraría al tener en cuenta que solo el 5.3% de los encuestados estuvo totalmente de acuerdo en que la

Análisis del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en una organización privada en San Gil 2024

organización les informó adecuadamente sobre los procesos de desarrollo y funcionalidad del comité, mientras que el 26.3% estuvo en desacuerdo y el 47.4% totalmente en desacuerdo.

De otro lado, la información recabada arroja que el 22.2% de los encuestados indicó que tuvo la necesidad de acudir al comité, mientras que un 38% mencionó que, aunque lo necesitó no acudió, y un 39.8% no tuvo necesidad de acudir, lo que indicaría que gran parte de los participantes tienen falta de confianza o percepción de ineficacia en el comité. Posiblemente reflejando la inexistente experiencia positiva con él, ya que ninguno de los participantes consideró su interacción con el órgano en de manera positiva mientras que el 42% la calificó como neutral y el 57% como negativa. O la imposibilidad de encontrar rutas de interacción con el ente en cuestión es accesible en momentos de necesidad dado que el 22.2% indicó que el comité era accesible en algunas ocasiones, mientras que el 44.4% dijo que rara vez era accesible, y un 33.3% afirmó que nunca lo fue.

Respecto al impacto causado por el comité en su contexto laboral asociado, el 36.8% percibió un impacto neutral, el 57.9% indicó que no tuvo ningún impacto y el un 5.3% percibió un impacto negativo; la labor del ente no recibió ninguna calificación favorable al respecto. Esto sugiere que, según la percepción general de los encuestados, el comité tuvo un accionar de inactividad o ineficacia en la ejecución de sus deberes, lo que significa que cumplió con su objetivo tácito en el entorno laboral. Esta visión se ve confirmada al encontrar que el 89.5% de los encuestados no notó ninguna iniciativa por parte de la empresa o del comité para mejorar el ambiente laboral y tan solo el 10% cree que se generaron iniciativas de mejora.

El 26.3% de los encuestados describió el ambiente laboral como favorable, mientras que el 31.6% lo describió como desfavorable, y el 36.8% como muy desfavorable, lo que apuntaría a

Análisis del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en una organización privada en San Gil 2024

un ambiente de trabajo predominantemente negativo y hostil, aunado la percepción de que el comité no estaba cumpliendo de manera efectiva su rol social, ya que en términos de eficiencia en la Resolución de Conflictos, el 10.5% consideró que el comité era eficiente, mientras que el 42.1% opinó que no lo era, y el 47.4% afirmó no haber tenido contacto con el comité. Lo anterior, probablemente generado por la poca proactividad en la prevención de conflictos adoptada por el ente, dado que, mientras el 22.2% de la muestra considera que rara vez el comité de convivencia logró cumplir con su objetivo de mediar y resolver conflictos laborales, el 66.7% afirmó que nunca lo logró.

De otro lado, dado que solo el 5.3% de los encuestados cree que el comité estaba capacitado para manejar situaciones de conflicto laboral y un 42.1% no lo cree así. Podría concluirse que la confianza que tienen los trabajadores en la formación del comité es bastante mala. De igual manera vemos como esta situación conduce también a que la insatisfacción general sea bastante alta, con cifras del 44.4% de encuestados insatisfechos y el 38.9% muy insatisfechos. Cabe resaltar que solo un 16.7% se mostró satisfecho con el manejo de los conflictos y que tan solo el 10.5% recomendaría utilizarle, el 21% preferiría no hacerlo y la mayoría, el 68.4%, dijo que dependería de la situación.

Los entrevistados también contestaron que, de volver a trabajar en la organización, el 31.6% utilizaría el comité en caso de conflicto, pero un 52.6% no está seguro. Además, al preguntar la razón por la cual no estaría dispuesto a usar la intervención del comité en el caso de conflictos el 36.8% contestó que no confiaba en su eficacia, el 21.1% teme a las represalias que puedan generar sus denuncias y el 26.3% no le considera necesario. Confía en el comité para resolver conflictos, lo que es un indicador preocupante de la percepción negativa hacia el comité.

Análisis del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en una organización privada en San Gil 2024

Estas cifras ponen en perspectiva no solo la visión de desarraigo que tienen los encuestados con relación al comité, sino que un porcentaje considerable considera contraproducente para sus dinámicas laborales, al no verle como herramienta para el mejor desarrollo de la interacción, sino como un posible delator en términos de la no salvaguarda sus denuncias.

Respecto a los factores limitantes de la eficacia del comité, el 63% de los encuestados creen que estos se deben a la falta de comunicación e imparcialidad marcándoles como áreas críticas en el desarrollo del fenómeno, mientras que la falta de recursos y otros factores apenas alcanzan un 15.8%.

Por último, es altamente relevante resaltar que el 89.5% reportó haber experimentado conflictos laborales, pero la mayoría indicó que estos no fueron resueltos (57.9%) o que fueron manejados por otros medios, mientras que apenas en el 5.3% de los casos el comité de convivencia tuvo que ver en la resolución del evento. Esto refleja no menos que fallas catastróficas dentro de la conformación del ente y mala gestión del recurso humano por parte de la compañía.

Otra conclusión que puede dirimirse a partir de los datos encontrados tienen que ver con que más del 80% de los encuestados estuvieron vinculados a la compañía menos de 4 años, lo que indicaría una alta tasa de deserción y desvinculación y un desarraigo notable en el personal asociado a la empresa.

Las sugerencias recogidas indican una demanda clara de mayor transparencia, comunicación, capacitación, y autonomía para el comité. Se destacan la necesidad de que el

comité deje de ser una figura simbólica y que realmente se le otorgue el poder de gestionar conflictos de manera efectiva e imparcial.

Los resultados de la encuesta indican terribles problemas en la percepción y funcionamiento del comité de convivencia asociado a la compañía. Es crucial que la organización implemente medidas inmediatas para mejorar la visibilidad, capacitación, y proactividad del comité, asegurando que sus funciones sean comprendidas y valoradas por todos los empleados, y que realmente cumpla su propósito de promover un ambiente laboral positivo y resolver conflictos de manera efectiva

5 CONCLUSIONES

El estudio pone de manifiesto un problema serio: dentro de la empresa casi no se habla del Comité de Convivencia Laboral. Muchos empleados ni siquiera sabían que existía, y menos aún entendían cómo podría ayudarles en caso de conflicto. Esta falta de información es un gran obstáculo que impide que el comité sea útil, ya que, sin saber cómo funciona, los empleados no saben cuándo ni cómo podrían acudir a él. Para cambiar esta situación, se necesita mejorar la comunicación, haciendo que el comité sea más visible en la vida diaria de la empresa y que la gente entienda bien qué hace y cómo puede ayudar.

Uno de los puntos más preocupantes que se encontró en el estudio es que muchos empleados no confían en el Comité de Convivencia Laboral. Prefirieron no acudir a él cuando tuvieron problemas, pensando que no serviría de mucho o temiendo que las cosas empeoraran si lo hacían. Aquellos que, a pesar de todo, decidieron buscar ayuda en el comité, generalmente no

Análisis del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en una organización privada en San Gil 2024

tuvieron buenas experiencias; en el mejor de los casos, sus interacciones fueron neutras, y en el peor, negativas. Esto refuerza la idea de que el comité no está funcionando como debería, y que es necesario fortalecer la confianza en sus procesos para que realmente sirva para resolver conflictos dentro de la empresa.

El ambiente en la empresa es, en su mayoría, desfavorable. El estrés es alto, la comunicación es deficiente, y hay prácticas de favoritismo que dañan la cohesión del equipo. Estos problemas se ven aún más graves por la falta de recursos adecuados y el poco apoyo logístico, lo que ha llevado a un entorno de trabajo hostil que no solo reduce la productividad, sino que también afecta la salud emocional de los empleados. En este contexto tan complicado, el Comité de Convivencia Laboral no ha logrado ser la herramienta efectiva que se esperaba para enfrentar estos desafíos, lo que resalta la necesidad de que la dirección de la empresa intervenga de manera más decidida y oportuna.

Para que el Comité de Convivencia Laboral tenga un verdadero impacto positivo en la empresa, el estudio sugiere que se necesita hacer varias reformas. Una de las recomendaciones es que se dé una capacitación más continua y profunda a los miembros del comité, enfocada en cómo intervenir en conflictos y gestionar las relaciones personales. También señala que hace falta una comunicación más proactiva sobre el comité, para que los empleados sepan que existe, qué hace y cómo pueden acudir a él sin miedo a represalias. Estas reformas podrían ayudar a crear un ambiente de trabajo más sano y respetuoso.

El análisis del comité muestra que, en la práctica, su existencia parece estar más orientada a cumplir con las leyes que a un verdadero esfuerzo por mejorar el ambiente laboral. Los

Análisis del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en una organización privada en San Gil 2024

empleados afirman que su creación responde a que la ley lo exige, pero no tiene un impacto real en el día a día de la empresa. La percepción de que éste es solo una formalidad sin sustancia subraya la necesidad de revisar su papel y asegurar que su función vaya más allá de lo burocrático, realmente contribuyendo a mejorar las relaciones laborales y a resolver conflictos de manera efectiva.

Otro aspecto preocupante que destaca el estudio es la falta de iniciativas preventivas por parte del comité y la empresa para evitar conflictos laborales antes de que se agraven. Esta falta de proactividad ha resultado en un entorno donde los conflictos no solo son comunes, sino que, cuando ocurren, no se manejan bien. La ausencia de estrategias preventivas indica que no está cumpliendo con uno de sus roles fundamentales, que es precisamente prevenir los conflictos. Implementar programas de formación, mediación temprana y monitoreo constante podría ser una forma de revertir esta situación.

Una de las barreras más grandes que encontró el estudio es que los empleados ven al Comité de Convivencia Laboral como algo inaccesible. Muchos trabajadores ni le siquiera como una opción cuando tienen problemas, porque no tienen claro cómo contactarlo o porque creen que no será útil. Esta percepción no solo limita su efectividad, sino que también genera una desconfianza general hacia él. Para mejorar esta situación, es esencial establecer canales de comunicación más claros y efectivos, y crear una cultura dentro de la empresa que anime a los empleados a usar el comité sin temor a repercusiones.

La cultura organizacional de la empresa, marcada por una competencia excesiva, favoritismo y mala comunicación, ha tenido un impacto negativo en la efectividad del Comité de

Convivencia Laboral. La falta de ambientes que promuevan la equidad, el respeto y la colaboración ha debilitado la capacidad del comité para tener un efecto positivo en la convivencia laboral. Esta cultura disfuncional crea un contexto en el que los esfuerzos para mediar y resolver conflictos se ven frustrados por la falta de apoyo institucional y la desconfianza entre los empleados. Abordar estos problemas culturales es clave para revitalizar el papel del ente en cuestión y asegurarse de que pueda cumplir con su propósito.

El estudio también muestra que hay un desconocimiento considerable entre los empleados sobre las leyes que protegen contra el acoso laboral y sobre cómo funciona el Comité de Convivencia Laboral. Esta falta de conocimiento se debe en parte a que no ha habido suficiente capacitación y a que no se ha comunicado bien esta información, lo que impide que los empleados usen de manera efectiva las herramientas legales que tienen a su disposición. Este desconocimiento no solo debilita la capacidad de los empleados para proteger sus derechos, sino también contribuye a la ineficacia general del contexto. Implementar programas de formación regulares y accesibles sobre los derechos laborales y el funcionamiento del comité podría ayudar a solucionar este problema y mejorar la respuesta a los conflictos.

La percepción general entre los empleados es que el Comité de Convivencia Laboral no ha demostrado ser eficiente para resolver conflictos dentro de la organización. Aquellos que acudieron al comité no vieron mejoras significativas en la gestión de sus problemas, lo que sugiere que es urgente fortalecer los procesos internos de mediación y resolución. Para que el comité sea realmente efectivo, es necesario revisar y mejorar sus procedimientos, asegurándose de que sean más ágiles, transparentes y orientados a resultados que realmente beneficien a los empleados.

Análisis del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en una organización privada en San Gil 2024

La dirección de la empresa no ha mostrado un compromiso claro con la mejora del ambiente laboral a través del apoyo al Comité de Convivencia Laboral. Esta falta de liderazgo en la promoción de un entorno de trabajo saludable ha contribuido su bajo impacto en la organización. Para que éste sea efectivo, es esencial que la alta dirección asuma un papel activo en su respaldo y promoción, estableciendo una cultura organizacional en la que la convivencia laboral y el bienestar de los empleados sean prioritarios.

El estudio destaca que una de las principales críticas al Comité de Convivencia Laboral es la percepción de que no es imparcial. Esta idea recurrente entre los empleados afecta gravemente su credibilidad y la efectividad. Para que el comité sea una herramienta eficaz, es crucial que los empleados lo vean como un órgano justo y equitativo, capaz de manejar los conflictos sin favoritismos ni sesgos. Es vital implementar mecanismos de transparencia y responsabilidad que aseguren la imparcialidad en la gestión de los conflictos laborales, fortaleciendo los procesos de confianza.

Finalmente, el estudio subraya la necesidad de realizar más investigaciones que examinen en detalle cómo funciona el Comité de Convivencia Laboral y cómo se relaciona con la cultura organizacional en la empresa. Estas investigaciones adicionales permitirían desarrollar estrategias más efectivas para fortalecer el rol de los comités de convivencia laboral en Colombia, asegurando que estos cumplan con su propósito de proteger a los trabajadores y promover un ambiente laboral positivo. Se sugiere que futuras investigaciones incluyan una comparación con otras organizaciones para identificar mejores prácticas y áreas que necesitan mejora.

6 Referencias

Arévalo, V., Reyes, J., Arias, N. & Godoy, D. (2023). Factores de acoso laboral a mujeres en Colombia. (Monografía). Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá – Colombia

<https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/18731>

Bernal Torres, C. A. (2022). *Metodología de la investigación*. Pearson Educación.

<http://www.ebooks7-24.com.ezproxy.uniminuto.edu/?il=19299>

Acuerdo Marco Europeo sobre el Acoso y la Violencia en el Trabajo. (2007). Firmado entre organizaciones de empleadores y trabajadores europeos. Bruselas: Unión Europea.

Recuperado de <https://eur->

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0686:FIN:ES](https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0686:FIN:ES)

Acevedo, J. A. (2016). *Acoso laboral y sus consecuencias en entidades del estado colombiano*.

(Trabajo de grado, Universidad Militar Nueva Granada). Repositorio Institucional UMNG.

Recuperado de

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14553/ACEVEDOTALEROJORGEALBERTO2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Álvarez, P. (2009). Los riesgos psicosociales y su reconocimiento como enfermedad ocupacional:

Consecuencias legales y económicas. *Revista Telos*, 11(3), 367-385.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/oaiart?codigo=6436409>

Álvarez, S., & Betancur, D. (2013). El acoso laboral: Un análisis de la Ley 1010 de 2006 en Colombia. *Revista de Derecho*, 29(1), 45-63.

<https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/ff4b79d2-d160-4e75-bea4-a0c8343e9aa4/content>

- Álvarez Torres, S. H., & Riaño Casallas, M. I.** (2018). La política pública de seguridad y salud en el trabajo: El caso colombiano. *Gerencia y Políticas de Salud*, 17(35).
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps17-35.ppss>
- Aramburu-Zabala, L.** (2002). Respuesta al acoso laboral. Programas y estrategias. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 20(2), 337-350.
<https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0202220337A>
- Arévalo, V., Reyes, J., Arias, N., & Godoy, D.** (2023). *Factores de acoso laboral a mujeres en Colombia*. (Monografía). Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá – Colombia. Recuperado de <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/18731>
- Asamblea Nacional Constituyente.** (1991). *Constitución Política de Colombia. Artículo 25*. Recuperado de <http://www.secretariassenado.gov.co/constitucion-politica>
- Bernal Torres, C. A.** (2022). *Metodología de la investigación*. Pearson Educación. Recuperado de <http://www.ebooks7-24.com.ezproxy.uniminuto.edu/?il=19299>
- Bolívar, E.** (2018). *El papel del gerente de seguridad y salud ocupacional frente al acoso laboral en Colombia*. (Trabajo de grado). Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá – Colombia. Recuperado de <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/10519>
- Carvajal Orozco, J. G., & Dávila Londoño, C. A.** (2013). Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. *Cuadernos de Administración, Universidad del Valle*. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v29n49/v29n49a11.pdf>
- Circular 026 de 2023.** (2023). Por la cual se actualizan las responsabilidades de los empleadores en la implementación de políticas para prevenir el acoso laboral y sexual. Bogotá: Ministerio del Trabajo de Colombia. Recuperado de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=139141>

- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH).** (s.f.). *Recomendaciones y observaciones generales sobre la importancia de ambientes laborales libres de acoso.* Washington, D.C.: CIDH. Recuperado de <https://www.oas.org/es/cidh/>
- Congreso de Colombia.** (2002). *Ley 789 de 2002.* Diario Oficial N.º 45.046, 27 de diciembre de 2002. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6778>
- Congreso de Colombia.** (2004). *Ley 906 de 2004 (Código de Procedimiento Penal Colombiano).* Diario Oficial N.º 45.658, 31 de agosto de 2004. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14787>
- Congreso de la República.** (2006). *Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.* Recuperado de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=18843
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará).** (1994). Organización de los Estados Americanos (OEA). Recuperado de <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>
- Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019 (N.º 190).** (2019). Organización Internacional del Trabajo (OIT). Ginebra: OIT. Recuperado de https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE
- Corte Constitucional de Colombia.** (2019). *Sentencia C-048 de 2019.* Bogotá: Corte Constitucional. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/C-048-20.htm>
- De Miguel Barrado, V., & Prieto Ballester, J. M.** (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Perspectivas*, 19(38), 25-44.

Universidad Católica Boliviana “San Pablo”, Unidad Académica Regional Cochabamba.
Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>

Decreto 1072 de 2015. (2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Bogotá: Ministerio del Trabajo de Colombia. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>

Decreto 1477 de 2014. (2014). Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales. Bogotá: Ministerio del Trabajo de Colombia. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=58849>

Decreto 1657 de 2019. (2019). Por el cual se dictan normas relacionadas con la prevención y corrección del acoso laboral en el sector público. Bogotá: Ministerio del Trabajo de Colombia. Recuperado de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=139141&dt=S>

Decreto 4108 de 2011. (2011). Diario Oficial N.º 48.214, 2 de noviembre de 2011. Presidencia de la República de Colombia. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=44622>

Decreto 4463 de 2011. (2011). Por el cual se reglamenta la prevención y corrección del acoso laboral en el sector público. Bogotá: Ministerio del Trabajo de Colombia. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=44805>

Departamento Nacional de Planeación (DNP). (2020). *Protocolo de Prevención y Atención de Acoso Laboral y Acoso Sexual*. Bogotá: DNP. Recuperado de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Normatividad/Notificaciones/protocolo-acoso-laboral-2023.pdf>

Directiva 2000/78/CE del Consejo de la Unión Europea. (2000). Marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Bruselas: Unión Europea. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2000-82357>

- Garzón Landínez, T. C.** (2011). *Críticas al régimen de responsabilidad en materia de acoso laboral en Colombia*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/80603>
- Gobierno Nacional de Colombia.** (2018). *Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018-2022*. Bogotá: Ministerio del Trabajo de Colombia. Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36375/Plan+Nacional+Seguridad+Salud+Trabajo+2018-2022.pdf>
- Granados, A. M.** (2015). *Acoso laboral en Colombia: Revisión de la literatura y análisis del estado del arte*. (Trabajo de grado). Universidad de los Andes, Bogotá – Colombia. Recuperado de <https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/36422/u199702.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guerrero-Castro, P. H.** (2019). *La responsabilidad del empleador en casos de acoso laboral: Un análisis desde la legislación colombiana*. (Trabajo de grado). Universidad del Rosario, Bogotá – Colombia. Recuperado de <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/19595>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P.** (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). McGraw-Hill. Recuperado de <https://www.ebooks7-24.com.ezproxy.uniminuto.edu/?il=1687>
- Izquierdo Peña, M. L.** (2009). Consecuencias del mobbing o acoso laboral en la salud de los trabajadores. *Revista de Salud Pública*, 11(1), 123-134. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42261194001>
- Jiménez, G. A.** (2017). El acoso laboral en Colombia y su regulación. *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, 5(1), 27-42. Recuperado de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/derlaboralsoc/article/view/59823>
- Ley 1010 de 2006.** (2006). Diario Oficial N.º 46.160, 23 de enero de 2006. Congreso de la República de Colombia. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>

- Ley 1257 de 2008.** (2008). Diario Oficial N.º 47.204, 4 de diciembre de 2008. Congreso de la República de Colombia. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=33914>
- Ley 1438 de 2011.** (2011). Diario Oficial N.º 47.937, 19 de enero de 2011. Congreso de la República de Colombia. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=40419>
- Ley 1562 de 2012.** (2012). Diario Oficial N.º 48.489, 11 de julio de 2012. Congreso de la República de Colombia. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=47913>
- Ley 1753 de 2015.** (2015). Diario Oficial N.º 49.538, 9 de junio de 2015. Congreso de la República de Colombia. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=58970>
- Ley 1955 de 2019.** (2019). Diario Oficial N.º 50.964, 25 de mayo de 2019. Congreso de la República de Colombia. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=93949>
- Londoño, J. C.** (2015). *Acoso laboral en el sector educativo en Colombia: Estrategias de prevención y manejo*. (Tesis de maestría). Universidad de Antioquia, Medellín – Colombia. Recuperado de https://repositorio.udea.edu.co/bitstream/handle/10495/24331/Londo%C3%B1o_Jorge_Carlos_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez, C. F.** (2018). *Responsabilidad civil del empleador por acoso laboral*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá – Colombia. Recuperado de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/39105/MartinezCardenasCarolina2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mayer L.** (2003). *El acoso laboral: Un estudio desde el Derecho Comparado*. (Tesis de doctorado). Universidad de Salamanca, Salamanca – España. Recuperado de

<https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/75478/El%20acoso%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ministerio del Trabajo de Colombia. (2017). *Guía de Prevención del Acoso Laboral*. Bogotá: MinTrabajo. Recuperado de https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/124194/Guia_de_preencion_de_acoso_laboral.pdf

Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Recuperado de <https://www.un.org/es/documents/udhr>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). *Recomendación sobre la Violencia y el Acoso en el Lugar de Trabajo, 2016 (N.º 206)*. Ginebra: OIT. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_544718.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Convenio sobre la Violencia y el Acoso (N.º 190)*. Ginebra: OIT. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_721160.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *La violencia y el acoso laboral: Realidades y desafíos en el mundo*. Ginebra: OIT. Recuperado de https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_827391/lang--es/index.htm

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2022). *Informe mundial sobre la violencia y la salud*. Ginebra: OMS. Recuperado de <https://www.who.int/publications/i/item/9241562383>

Pérez Concha, J. A. (2008). *El acoso laboral en el contexto de las relaciones laborales en Colombia*. (Tesis de maestría). Universidad Externado de Colombia, Bogotá – Colombia. Recuperado de https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/521/1/TMAAA-spa-2008-Autorizado_Jose.pdf

- Ramírez, M. L.** (2012). *El acoso laboral en Colombia y su impacto en la salud mental de los trabajadores*. (Tesis de doctorado). Universidad Nacional de Colombia, Bogotá – Colombia. Recuperado de https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/80571/Ramirez_Luz.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rendón, A. E.** (2017). *La responsabilidad del empleador en casos de acoso laboral: Un análisis desde la legislación colombiana*. (Tesis de maestría). Universidad de los Andes, Bogotá – Colombia. Recuperado de <https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/42307/u199702.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Resolución 652 de 2012.** (2012). Por la cual se adopta el Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Acoso Laboral. Bogotá: Ministerio del Trabajo de Colombia. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=47311>
- Resolución 2404 de 2019.** (2019). Por la cual se actualiza la Tabla de Enfermedades Laborales. Bogotá: Ministerio del Trabajo de Colombia. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=93878>
- Rodríguez, A. J.** (2013). *El mobbing: Análisis jurídico de la Ley 1010 de 2006*. (Tesis de maestría). Universidad del Rosario, Bogotá – Colombia. Recuperado de https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8934/10336_8934.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Secretaría de Salud de Bogotá.** (2020). *Informe sobre el acoso laboral en el Distrito Capital*. Bogotá: Secretaría de Salud de Bogotá. Recuperado de <https://www.saludcapital.gov.co/DSP/SitePages/Informes.aspx>
- Silva, J. C.** (2021). *El acoso laboral en Colombia: Un análisis crítico*. (Tesis de maestría). Universidad de Antioquia, Medellín – Colombia. Recuperado de

https://repositorio.udea.edu.co/bitstream/handle/10495/27716/Silva_Juan_Carlos_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Superintendencia de Salud de Colombia. (2019). *Guía para la Prevención del Acoso Laboral en el Sector Salud*. Bogotá: Superintendencia de Salud de Colombia.

Recuperado de

https://www.supersalud.gov.co/normativa/guias/Documents/Guia_para_la_prevenccion_del_acoso_laboral_en_el_sector_salud.pdf

Universidad de los Andes. (2018). *Estudio sobre el acoso laboral en Colombia: Un enfoque interdisciplinario*. Bogotá: Universidad de los Andes. Recuperado de

https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/37322/Estudio_sobre_acoso_laboral_en_Colombia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vélez, A. R. (2016). *Acoso laboral y su relación con la salud mental de los trabajadores en Colombia*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia, Bogotá –

Colombia. Recuperado de

https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/50301/Velez_A_Rodriguez_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

7 Anexos

Anexo 1. Formato encuesta

1/8/24, 21:55

Evaluación de la Eficiencia y Percepción del Comité de Convivencia en el Entorno Laboral en una Empresa Privada en San Gil en ...

Evaluación de la Eficiencia y Percepción del Comité de Convivencia en el Entorno Laboral en una Empresa Privada en San Gil en el año 2022

El presente formato tiene como interés indagar sobre la efectividad del comité de convivencia laboral de la empresa privada, basado en las opiniones de empleados, también busca indagar sobre qué tanto saben los trabajadores acerca de los mecanismos existentes en Colombia para abordar el acoso laboral.

*Indicates required question

1. ¿Estaba al tanto de la existencia de un comité de convivencia durante su tiempo en la organización?

Mark only one oval.

- Sí
 No

2. ¿Recibió alguna vez información formal sobre el comité de convivencia y sus funciones?

Mark only one oval.

- Sí
 No
 No recuerdo
-

Análisis del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en una organización privada en San Gil 2024

1/9/24, 21:55 Evaluación de la Eficiencia y Percepción del Comité de Convivencia en el Entorno Laboral en una Empresa Privada en San Gil en ...

3. 3. ¿Considera que la organización le informó adecuadamente sobre cómo el comité de convivencia podía ayudarle en caso de conflicto laboral?

Mark only one oval.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

4. 4. ¿Tuvo alguna vez la necesidad de acudir al comité de convivencia durante su tiempo en la empresa?

Mark only one oval.

- Sí
 No
 Sí, pero no acudí

5. 5. Si respondió "Sí", ¿Cómo describiría su experiencia con el comité de convivencia?

Mark only one oval.

- Muy positiva
 Positiva
 Neutral
 Negativa
 Muy negativa

Análisis del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en una organización privada en San Gil 2024

1/9/24, 21:55

Evaluación de la Eficiencia y Percepción del Comité de Convivencia en el Entorno Laboral en una Empresa Privada en San Gil en ...

6. 6. ¿Sintió que el comité de convivencia era accesible para usted en caso de necesitarlo?

Mark only one oval.

- Siempre
 En algunas ocasiones
 Rara vez
 Nunca

7. 7. ¿Cree que la presencia del comité de convivencia tuvo algún impacto en el ambiente laboral de la empresa?

Mark only one oval.

- Positivo
 Neutral
 Negativo
 Ninguno

8. 8. ¿Notó alguna iniciativa por parte de la empresa o del comité de convivencia para mejorar el ambiente laboral?

Mark only one oval.

- Sí
 No

Análisis del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en una organización privada en San Gil 2024

1/9/24, 21:55 Evaluación de la Eficiencia y Percepción del Comité de Convivencia en el Entorno Laboral en una Empresa Privada en San Gil en ...

9. ¿Cómo describiría el ambiente laboral en la empresa mientras estuvo vinculado(a)?

Mark only one oval.

- Muy favorable
 Favorable
 Desfavorable
 Muy desfavorable

10. 10. ¿Considera que el comité de convivencia era eficiente en la resolución de conflictos laborales?

Mark only one oval.

- Sí
 No
 No tuve contacto con el comité

11. 11. En su opinión, ¿el comité de convivencia logró cumplir con su objetivo de mediar y resolver conflictos laborales?

Mark only one oval.

- Siempre
 Frecuentemente
 Rara vez
 Nunca

12. 12. ¿Cree que el comité de convivencia estaba capacitado para manejar las situaciones de conflicto laboral?

Mark only one oval.

- Sí
- No
- No estoy seguro

13. 13. ¿Estaba satisfecho con el manejo de los conflictos laborales por parte del comité de convivencia?

Mark only one oval.

- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Insatisfecho
- Muy insatisfecho

14. 14. ¿Recomendaría a otros empleados (actuales o futuros) utilizar el comité de convivencia para resolver conflictos laborales?

Mark only one oval.

- Sí
- No
- Depende de la situación

15. 15. Si volviera a trabajar en la organización, ¿utilizaría el comité de convivencia en caso de un conflicto laboral?

Mark only one oval.

- Sí
- No
- No estoy seguro

Análisis del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en una organización privada en San Gil 2024

1/9/24, 21:55 Evaluación de la Eficiencia y Percepción del Comité de Convivencia en el Entorno Laboral en una Empresa Privada en San Gil en ...

16. Si nunca utilizó el comité de convivencia, ¿cuál fue la principal razón?

Mark only one oval.

- No sabía de su existencia
- No confiaba en su eficacia
- Temía represalias
- No lo consideré necesario
- Otro

17. ¿Cree que los empleados sentían confianza en el comité de convivencia para resolver conflictos?

Mark only one oval.

- Sí
- No
- No estoy seguro

18. ¿Qué factores considera que limitaban la efectividad del comité de convivencia?

Check all that apply.

- Falta de comunicación
- Falta de imparcialidad
- Falta de recursos
- Otro

19. ¿Cuál era su cargo dentro de la organización?

Mark only one oval.

- Operativo
- Administrativo
- Gerencial
- Otro

<https://docs.google.com/forms/d/1xQRZrjFLz0Cgk7xPLw0smb00Qf209W3HDEPyb96Medt>

6/9

Análisis del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en una organización privada en San Gil 2024

1/8/24, 21:55 Evaluación de la Eficacia y Percepción del Comité de Convivencia en el Entorno Laboral en una Empresa Privada en San Gil en ...

20. 20. ¿Cuántos años estuvo vinculado(a) a la organización?

Mark only one oval.

- Menos de 1 año
- 1-3 años
- 4-6 años
- 7 o más años

21. 21. ¿Experimentó algún conflicto laboral durante su tiempo en la empresa?

Mark only one oval.

- Sí
- No

22. 22. Si respondió "Sí", ¿cómo fue manejado ese conflicto?

Mark only one oval.

- Por el comité de convivencia
- Por otro departamento
- No se resolvió
- Otro

23. 23. ¿Considera que la empresa debería priorizar más la promoción del comité de convivencia y la mejora del ambiente laboral?

Mark only one oval.

- Sí
- No

Análisis del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en una organización privada en San Gil 2024

19/24, 21:55 Evaluación de la Eficiencia y Percepción del Comité de Convivencia en el Entorno Laboral en una Empresa Privada en San Gil en ...

24. 24. ¿Qué sugerencias tendría para mejorar la eficacia del comité de convivencia en la empresa?

25. ¿Autoriza el uso de las respuestas proporcionadas en esta encuesta, para su uso con fines académicos? *

Mark only one oval.

Si

No

This content is neither created nor endorsed by Google.

Google Forms

Anexo 2. Transcripción de entrevistas

Entrevista participante 1

Pregunta: ¿Podrías describir cómo fue tu experiencia trabajando en la empresa?

Respuesta: Bueno, yo hace poco me puse a hacer las cuentas, el cálculo de en cuántas empresas he trabajado, y me di cuenta de que he trabajado en 10 empresas durante 7 años de ejercicio profesional. Puedo decir que en las 10 empresas generalmente hubo un buen ambiente laboral; sin embargo, sí hubo situaciones críticas que en ocasiones fueron las detonantes de que yo saliera de esas empresas. En situaciones críticas, era justamente cuando había desacuerdos, especialmente con los jefes. Entonces, me pasó mucho que por tener desacuerdos, digamos, en los procesos con los jefes, pues sencillamente ellos me sacaban del trabajo y ya. Uno sabía que era un despido, pero la empresa lo que hacía era terminar el contrato de forma unilateral. Yo siento que, en ese sentido, eso refleja muy bien que en la empresa privada no hay garantías laborales, no hay derechos laborales. Lastimosamente.

Pregunta: ¿Qué factores consideras que influyeron en la calidad del ambiente laboral durante tu tiempo en la empresa?

Respuesta: Uy, Dios. Pues, ahora que lo pienso, creo que un factor importante es la cantidad de personas que hay en el equipo, la cantidad de personas y la cantidad de profesionales. Me he dado cuenta de que, en los trabajos de arqueología, los equipos de profesionales de una misma profesión, como los arqueólogos, son grandes y numerosos, lo que genera muchos disensos, controversias, desacuerdos, por ejemplo, en las metodologías a usar o en la programación y ejecución de las actividades. En este sentido, cuando hay muchos profesionales de la misma rama del conocimiento, a veces se vuelve difícil el trabajo en equipo, porque todo el mundo quiere imponer su criterio, y son pocos los que, a pesar del desacuerdo, siguen las instrucciones del jefe. Primero, está la cantidad de colegas y profesionales en el ambiente laboral. Y segundo, puedo decir también que está el factor de la región. Ustedes saben que Colombia es un país de regiones, pero

también de regionalismo. A veces, el norteño no le habla al sureño, y el oriental de Macondo se cree la “mondá” y empieza a pasar por encima de los demás. Eso genera muchas fricciones y, claro, afecta también mucho el ambiente laboral.

Pregunta: ¿Cómo describirías la comunicación dentro de la organización mientras estuviste allí, especialmente en relación con el comité de convivencia?

Respuesta: La comunicación, bueno, realmente era nula. No es que no existiera, sino que era una comunicación muy vertical, de arriba hacia abajo, y realmente no había medios o canales para una comunicación de abajo hacia arriba. Por ejemplo, recuerdo mucho un campo en Nubilandia donde hubo un problema de regionalismo. Era un equipo de unos 15, tal vez, y como había norteños y colegas de Nubilandia, éramos pocos de allá de la Nacho, más o menos. Siento que esas cuestiones de regionalismo empezaron a impactar fuertemente y de manera negativa el desarrollo de las labores. También creo que si hubiese existido un comité de convivencia, que debo decir, en las 10 empresas en las que he trabajado no sé si existió formalmente, pero por lo menos nunca lo vi y nunca fue una herramienta cuya existencia conociera o que se utilizara. En este caso que les comento de Nubilandia, habría sido maravilloso tener un comité de convivencia, porque creo que habría podido mejorar y solucionar esos roces interpersonales, y haber podido seguir trabajando chévere, ¿no?

Pregunta: ¿Te sentiste apoyado y valorado por la empresa durante tu tiempo como empleado? ¿Podrías explicar por qué?

Respuesta: La verdad, no. ¿Por qué? Porque la empresa ve a uno como un medio de trabajo, mientras obviamente puedan usufructuarse de uno, uno les sirve. A veces uno hace cosas de más, por ser colaborativo con la empresa, por mostrar compromiso, con la idea de que cuando haya una crisis lo tengan en cuenta a uno. Y resulta que no. En ninguna empresa sentí que hubiera realmente apoyo o valoración personal, o incluso como empleado. No se entiende cómo, si uno lleva 10 meses o 6 meses en una empresa, y ya conoce los procesos, prefieren sacar a uno y contratar a otro colega en lugar de darle continuidad a uno. La verdad, no, no me he sentido apoyado ni valorado por las empresas.

Además, lastimosamente, me enteré del caso de un compañero, un amigo de trabajo, que murió en labores, en horario laboral. No fue como tal trabajando, pero sí cumpliendo la jornada laboral. Fue muy duro ver cómo la empresa le dio la espalda, no reportó la muerte laboral 24 horas después. Él murió de inmediato, y 24 horas después no habían reportado la muerte, apenas habían hecho el reporte de accidente laboral. Teniendo ese ejemplo de esa muerte, que fue dolorosa, crítica y traumática, creo que para todos, aun así, no empezaron a velar por nuestra seguridad. Entonces, apoyo realmente no lo hay.

Pregunta: ¿En qué medida consideras que la empresa promovía un buen ambiente de trabajo durante tu permanencia?

Respuesta: No, no había interés realmente, porque muchas veces, creo yo, parte de las funciones de un HSEQ, pues ellos son de salud y seguridad en el trabajo, pero a veces también son de ambiente, y creo que quienes podrían fácilmente ejercer ese rol de mantener un buen ambiente son ellos. El punto es que ni con ellos ni con nadie, una sola empresa intentó siquiera promover un buen ambiente de trabajo. De hecho, lo que muchas veces hacen con nosotros, los colegas, los que van a campo, es decirnos: “Miren a ver cómo se defienden; si tienen problemas, pues hablen, que ustedes ya son adultos; no se quejen”. Nos dejan como a nuestra suerte.

Pregunta: ¿Cuáles fueron los mayores desafíos que enfrentaste en tu rol y cómo los gestionaste mientras trabajabas en la empresa?

Respuesta: Lo más difícil fue en esta experiencia de Nubilandia, porque resulta que mi coordinadora era amiga de la novia del jefe y era una persona muy soberbia. Anulaba mi criterio, no lo tenía en cuenta, me irrespetaba también y era muy jodida, incluso hasta con los trabajadores mismos de allá de Nubilandia, de la vereda. El punto es que yo no soy una persona de callar; prefiero alzar la voz si es necesario para no dejarme aplastar. Ahí, quien intentó mediar fue el jefe, pero realmente entró de parte de ella, a confrontar en vez de conciliar. Eso fue lo más difícil para mí, porque tuve que hacer un ejercicio argumentativo y mantener mucha calma para no estallar en campo, en un ambiente muy tóxico donde fácilmente, uno con calor, si viene alguien a joder, uno fácilmente podría decir: "Hijueputa, es que le meto la mano". Pero, sí, eso fue, hacer valer los derechos de uno como trabajador, como persona.

Este mismo jefe, recuerdo mucho que una vez me reclamó porque no quería reunirme virtualmente fuera del horario laboral. Le dije que no, que si la empresa necesita hacer una reunión, que la haga en jornada laboral, ¿por qué la va a hacer fuera del horario? Bueno, el punto es que a este loco no le gustó, y un día llegó a confrontarme y me dijo: "Esta noche tuve que trabajar hasta las 3 de la mañana para la empresa, y a mí no me van a reconocer eso", como diciéndome: "Si yo trasnoché, usted también trasnoche". Le dije: "Pues, qué pena con usted, pero la empresa sí debería reconocerle eso". Se quedó callado. Le dio mucha rabia y, bueno, me sacó.

Pregunta: ¿Podrías compartir alguna situación en la que sentiste que el clima laboral afectó tu desempeño o bienestar cuando eras empleado?

Respuesta: Sí, vuelvo otra vez al caso de Nubilandia, cuando empezaron esos roces de regionalismo. Fue muy difícil, porque realmente eran dos bandos, digámoslo así: uno de norteños y otro de orientales de Macondo. Pero yo notaba que realmente era más como un complejo, una vaina rara. Y ahora que me acuerdo, no todos eran de Macondo, había también de Paraná. El punto es que, no sé, sí hubo una indisposición del bando norteño, como que empezaron a tomarse las cosas como si fuera una competencia, una rivalidad rara, para mí una rivalidad sin sustento. Entonces, estos colegas orientales también cayeron en ese juego, y fue muy maluco, porque uno queda en fuego cruzado, o por lo menos yo, que me hablaba con ambos. Fue algo complejo en su momento. Además, me acuerdo que la coordinadora, que era una mierda conmigo, tenía su equipo de princesas, y esas viejas empezaron a odiarme. Fue también maluco.

Pregunta: ¿De qué manera crees que la empresa podría haber mejorado sus políticas de bienestar y convivencia laboral mientras estuviste allí?

Respuesta: Quizás debería haber una persona capacitada para manejo y resolución de conflictos, o que los mismos líderes tuvieran una capacitación en ese sentido. Tal vez también en la misma inducción a los trabajadores, recalcarles que dejen a un lado los regionalismos, respeten el trabajo del otro. Un código de conducta para evitar problemas que son perfectamente evitables, y así todo el mundo trabaja bien, quizás sin tener necesidad de formar un comité de convivencia.

Pregunta: ¿Cómo percibes la relación que existía entre la dirección y los empleados en términos de apoyo y resolución de conflictos durante tu tiempo en la empresa?

Respuesta: Yo siento que no existía relación. Rara vez vi a un directivo en campo, por ejemplo. Tampoco les interesa oír a uno. Muchas veces, los coordinadores están respondiendo a la empresa, tienen prioridades y sus prioridades son cumplirle a la empresa. A veces queda de lado lo que uno tenga por decirles. Sinceramente, creo que no había relación.

Pregunta: ¿Qué recomendaciones darías basándote en tu experiencia para mejorar la comunicación y el ambiente laboral en la organización?

Respuesta: Creo que la forma de mejorar la comunicación es que no sea vertical, de arriba hacia abajo, sino que en lo posible sea retroactiva, que haya acuerdos y negociaciones para que los directivos tengan los productos que requieren y por los cuales pagan, pero que también las personas que están en campo, haciendo el trabajo, puedan hacerlo de forma práctica, que es lo más importante. La idea del ejercicio de campo es que sea práctico; no sirve algo rimbombante y desgastante que termina aburriendo más que el cansancio. También, capacitar sobre resolución de conflictos.

Entrevista participante N°2

Pregunta: ¿Podrías describir cómo fue tu experiencia trabajando con la empresa?

Respuesta:

Tendría que dividir en dos la respuesta. La primera, cercana a la relación con la empresa como estructura, y la segunda; mi relación en el entorno laboral cercano. Con la empresa fue muy lejana; la empresa realmente adoptó un papel muy despreocupado durante todo el proceso; durante mi proceso de vinculación, durante mi estadía, y aún más lejano en el momento de terminar el contrato. No vi acompañamiento, no sentí el acompañamiento en ningún momento. De hecho, no recuerdo a ninguna de las personas asociadas a la estructura de la empresa en su parte administrativa, no hay alguien que esté en mi cabeza en este momento.

La relación con mi entorno cercano de trabajo, fue dicotómica. Dicotómica en el sentido de encontrar un par de bandos. Con mi jefe directo y con algunos de los compañeros, la relación fue excelente; una relación de confianza, una relación fluida, de colaboración, de un compañerismo tremendo; fue una relación cercana, un espacio de muy buen ambiente para trabajar. Pero, lastimosamente, la contraparte fue tremendamente desagradable; en sus actitudes, en su obrar, en su poco profesionalismo. Sí, resumiría la relación como dicotómica entre lo muy cercano, muy agradable, y lo repudiable. La relación con la empresa, simple y llanamente, lejana.

Pregunta: ¿Qué factores consideras que influyeron en la calidad del ambiente laboral durante tu tiempo en la empresa?

Respuesta:

Hay múltiples, múltiples factores que influyen en el ambiente laboral. En primera instancia, el vincularse a un grupo ya establecido no es fácil. Además, creo que la estructura de la empresa estaba motivada específicamente por el tema económico, dejando de lado al cliente interno, dejando de lado a sus trabajadores. Eso tiene que influir demasiado, cuando la producción y el factor económico es lo primordial, y se deja el factor humano de lado, cuando el factor humano es reemplazable; entonces se pierde mucho el interés por parte de los trabajadores. Interés que, en igual medida, no hubo por parte de la empresa hacia los trabajadores. Esto terminó simplemente en el desarrollo de unos procesos tremendamente trancos, procesos deshumanizados, llenos de inconvenientes en el desarrollo general.

Pregunta: ¿Cómo describirías la comunicación dentro de la organización mientras estuviste allí, especialmente en relación con el comité de convivencia?

Respuesta:

Bueno, la comunicación sin lugar a dudas era trunca, los canales de comunicación eran tremendamente básicos, no había ningún tipo de relacionamiento. Una relación muy al estilo capataz-obrero, en lo crudo de su entendimiento; una comunicación poco asertiva, desarrollada en un marco de desconfianza, en un marco muchas veces de provocación. Frente al comité de convivencia, nula en lo absoluto, no existió; el comité de convivencia nunca se hizo evidente en el desarrollo de las labores ni en ningún otro espacio, entonces, pues por demás no existió la comunicación con el comité. No existió un ente que le propiciara, ni existió en mi concepto, en el tiempo que estuve allí, algún ente que diera a conocer siquiera que existía un comité de convivencia.

Pregunta: ¿Te sentiste apoyado y valorado por la empresa durante el tiempo como empleado? ¿Podrías explicar por qué?

Respuesta:

Inequívocamente, ¡no! no me sentí apoyado ni valorado por la empresa. Se resalta eso: por la empresa. Y lo resalto porque muchos colegas, compañeros de trabajo, procuraron hacer del ambiente hostil un ambiente un poco más tranquilo. Sin embargo, como empresa, el desinterés generalizado no contribuyó en ningún momento a una buena instancia; no contribuyó a un ambiente en el que realmente se sintiera una valoración de tu trabajo, un apoyo como ser humano o como trabajador; ningún tipo de apoyo se sintió. Siempre se tuvo la necesidad de estar corriendo atrás de las situaciones logísticas para poder tener acceso; nunca se desarrolló un momento de (sana) convivencia.

Es de estas empresas en las que el ambiente laboral, genera en las personas ese sentimiento de no querer llegar a trabajar; genera en las personas, sobre todo en sus mandos medios y administrativos, esa particular sensación de desarraigo, de alejamiento; cierto temor. Así mismo, por actitudes totalmente impersonales, por el tono que se maneja (en la comunicación), por el nivel cero de cercanía hacia todos lados. se desarrolló un sistema, un ambiente laboral en el que había islas, islas a veces unipersonales, en las que el desarrollo de la comunicación era efectivamente nulo en todo momento.

Pregunta: ¿En qué medida consideras que la empresa promovía un buen ambiente de trabajo durante tu permanencia?

Respuesta:

En ninguna medida (risas), la empresa no desarrolló ejercicios de interacción más allá que un par de charlas diarias, o bueno, charlas diarias tremendamente genéricas en las que se recalca que se estaba atrasado en el proceso, algunas de las funciones, algunas de las tareas que le iban a corresponder a los equipos; eso, era lo único que existía como interacción. Pero, buen ambiente laboral, el desarrollo de una presentación al recién ingresado: ¡nulo!; apoyo en términos de X o Y función, si necesitas información, la puedes encontrar aquí y allá: ¡nulo!, en lo más remoto, no se percibió en ningún momento.

Pregunta: ¿Cuáles fueron los mayores desafíos que enfrentaste en tu rol y cómo los gestionaste mientras trabajabas en la empresa?

Respuesta:

Los desafíos fueron varios, desde procurar salir de la insatisfacción dado el desánimo de la empresa en términos de apoyo. Es una empresa que nunca fue clara en el compartir su esquema de logística, procurar encajar (en el engranaje), procurar encontrar información, procurar al menos integrarte al equipo, esos fueron los mayores desafíos. ¿Cómo se gestionaron? Pues, no se gestionaron, no se gestionaron hasta el momento de mi salida. La información siempre fue distante desde el primer hasta el último momento; el desarrollo de las relaciones laborales fue desgastante, por decirlo menos. Y en temas logísticos, el desarrollo se gestionó bajo los recursos propios, llegando en un transporte distinto, en una moto o vehículos particulares.

Pregunta: ¿Podrías compartir alguna situación en la que sentiste que el clima laboral afectó tu desempeño o bienestar cuando eras empleado?

Respuesta:

Bueno, fueron múltiples, a pesar de que, como dije antes, mi estadía fue muy corta. Sin embargo, el tema de la terminación de contrato unilateral; por lo general, este tipo de empresas firman por hora labor, o te firman por periodos determinados de tres meses. Mi salida fue una

vulneración total a los derechos laborales, fue una vulneración en el sentido de "Ahí está tu carta y lárgate", realmente sin ningún tipo de sustento. Entonces, percibí una tremenda subjetividad, percibí que el desarrollo del proceso de mi salida fue producto de la mala intención de parte de los compañeros y la mala gestión de la empresa.

Claro, hubo muchas otras situaciones no menos relevantes; el ambiente hostil dentro del equipo de trabajo, sin duda, fue otra de las situaciones complejas; el tener que salir caminando un buen tiempo desde el punto de encuentro de trabajo, en mesio de transporte de carga pesada y luego en la vía principal y tener que esperar en un espacio que realmente no conoces a que pase algún transporte particular que te lleve. También son situaciones muy desafortunadas, el despido o la renuncia obligada de algunos compañeros a causa de las inconsistencias, a causa de esas arbitrariedades. son muchas las experiencias traumáticas, se podría decir, tremendamente injustas que se vivieron al interior de la empresa.

Pregunta: ¿De qué manera crees que la empresa podría haber mejorado sus políticas de bienestar y convivencia laboral mientras estuviste allí?

Respuesta:

Yo creo que esa empresa realmente es un proyecto fallido en términos de experiencia laboral, el desarrollo de contextos laborales, es un espacio fallido. Es de estas empresas que literalmente se dedican a recibir el dinero del Estado y a malograrlo en proyectos de obras inconclusas; no es más que eso. Es una empresa que se dedica a robar los presupuestos estatales, a malgastar lo que le dan y luego pedir más y más; eso es esa empresa. Entonces, como a eso se dedica, no creo que sea su necesidad ni su propósito mejorar el ambiente laboral; por ende, no creo que tenga remedio. Sin embargo, si llegase a tener remedio, esta empresa debería aplicar la ley, no he encontrado una sola empresa que cumpla a cabalidad las leyes en términos de respeto al derecho laboral, a la buena conformación de un comité de convivencia. No hay una sola empresa que cumpla a cabalidad, pero muy pocas tan malas como esta.

Creo yo que si de mejorar se tratara, debería empezarse por el cumplimiento de la ley; y claro, no hay leyes perfectas, pero esas falencias que pueda tener la ley se van a vislumbrar específicamente en el desarrollo de la ejecución de la ley; si no, va a ser imposible desarrollar los

ambientes laborales consecuentes. También depende mucho de la búsqueda de cierta empatía entre la empresa y los trabajadores, que terminan siendo parte de un desarrollo común. La empatía es importantísima, la comunicación, la información que se dé, el relacionamiento formal y no formal, el vocabulario, la forma en la que se habla. Una empresa que quiera tener un buen ambiente laboral debe propender porque sus empleados y sus administrativos se hablen de una forma respetuosa, decente, amable, con formas apropiadas, y eso se logra justamente cuando desde lo administrativo hay esa semilla.

Pregunta: ¿Cómo percibes la relación que existía entre la dirección y los empleados en términos de apoyo y resolución de conflictos durante el tiempo en la empresa?

Respuesta:

No existía tampoco, no había una relación entre la dirección y los trabajadores. La resolución de los conflictos era de base, esa era la única solución ante cualquier conflicto: sacar a las personas, cosa que creo que le interesaba a la empresa, porque finalmente no creo hayan buscado en ningún momento la calidad en el trabajo. Entonces, por ende, no había ese interés de mantener un buen ambiente, la resolución de conflictos fue desastrosa, nunca conocí si hubo un comité de convivencia, no conocía ninguno de sus miembros, o si había un proceso de conformación al menos. Esa podría ser la base de una relación medianamente consciente (el proceso de conformación del comité de convivencia).

Pregunta: ¿Qué recomendaciones darías, basándote en tu experiencia, para mejorar la comunicación y el ambiente laboral dentro de la organización?

Respuesta:

Bueno, en particular, en el caso particular, recalco, no tiene solución, la empresa no quiere solucionar. Entonces, ante ese panorama, no hay algo que pueda mejorarla, es simple imposible.

Sin embargo, yo creo que en cualquier otra empresa que quiera que su desarrollo contextual laboral sea mejor, más productivo, más amable, sí habría varias recomendaciones por hacer, y eso lo hablo desde mi experiencia laboral en el desarrollo de mi vida.

La comunicación, la comunicación asertiva, verbal, respetuosa, debe ser amable. Si bien hay estructuras administrativas, también hay quien ejecute labores, si todos hacen parte de un solo desarrollo, debería haber una relación respetuosa y al mismo nivel entre todos. Sin duda alguna, creo que el cumplimiento de la ley a cabalidad es una necesidad absoluta para un buen desarrollo del ambiente laboral, porque de nada sirve, absolutamente de nada sirve tener un constructo de normas, de leyes, o los jueces especializados en términos laborales, si no hay el interés de la empresa por cumplirlos. Se quedan en el papel las normas y todo lo que debería ser, se queda en el olvido.

Las empresas, en particular esta, suelen invisibilizar los casos de acoso, los casos de malas relaciones, porque no es de su interés tener sobre ellas a alguien que les esté fiscalizando, y eso también de parte de las interventorías. Las interventorías están solamente para ganar plata, no fiscalizan, no están sobre de los procesos, entonces, simple y llanamente, todo se vuelve un mero legalismo. El bienestar de los trabajadores, a los ojos del empleador, no importa casi en la totalidad de las empresas, y en nuestro país no importa porque el trabajador es reemplazable, simple y llanamente reemplazable. El trabajador no es nada más que un objeto intercambiable, se deshumaniza la función y la persona en sí. Hasta que no cambie eso, hasta que la concepción en el país que se tiene del trabajador no cambie, no va a poder haber un desarrollo eficiente, eficaz, amable de los contextos laborales.

Entrevista participante 3

¿Podrías describir cómo fue tu experiencia trabajando en la empresa? Bueno, si nos referimos a esta empresa en particular, diría que la experiencia fue algo traumática, porque estoy acostumbrado a trabajar en varios ambientes, pero, la verdad, había un ambiente pesado en el sentido de que se sentía uno cada día como amenazado, cada día como perseguido, porque había

cierto rumor desde el principio de que iban a echar o a terminarle el contrato a dos personas. Y entonces comenzó una competencia entre los empleados. Fue una situación difícil.

¿Qué factores consideras que influyeron en la calidad del ambiente laboral durante tu tiempo en la empresa? Los factores que considero que influyeron en la calidad del ambiente laboral, el jefe inmediato.

¿Cómo describirías la comunicación dentro de la organización mientras estuviste allí, especialmente en relación con el comité de convivencia? La comunicación dentro de la organización, yo creo que fue nula, porque, primero que todo, no se nos puso a nosotros un comité de convivencia a la orden. No se nos dijo: "Mira, este es el comité de convivencia, cualquier cosa que necesiten por acoso o por tal, aquí está". Yo sé que si empezábamos a llamar a la empresa y preguntar si había un comité de convivencia o cuál era el comité de convivencia, que por supuesto existía, nos iban a decir: "Sí, es este o aquel. Pero, por otro lado, uno sabe que van a hacer la contrallamada al jefe inmediato y le van a decir: "Por ahí llamó fulanito a preguntar por el comité de convivencia, ¿qué pasa allá?". Entonces, se le va a devolver de una vez la pelota a uno. Por eso, por ese lado, mejor quieto.

¿Te sentiste apoyado y valorado por la empresa durante tu tiempo como empleado? ¿Podrías explicar por qué? No, no me sentí valorado en ningún momento porque había ese ambiente de que el jefe inmediato estaba presto para destacar cualquier error que se cometiera, así fuera un error simple, porque no había cierta comunicación y se hacía un procedimiento de una forma que alguien creía que sí se podía hacer porque lo había hecho en otros proyectos. Entonces, no se siente valorada la persona, nadie se sentía valorado en ese sentido. Pero cuando alguien cometía una falta, enseguida, de forma grotesca, gritona, decían que "esto no se puede hacer aquí así". En ese sentido, nadie se sentía valorado, todo el mundo se sentía totalmente desunido.

¿En qué medida consideras que la empresa promovía un buen ambiente de trabajo durante tu permanencia? No, en ningún sentido la empresa promovía un buen ambiente de trabajo

¿Cuáles fueron los mayores desafíos que enfrentaste en tu rol, y cómo los gestionaste mientras trabajabas en la empresa? Paso...

¿Podrías compartir alguna situación en la que sentiste que el clima laboral afectó tu desempeño o bienestar cuando eras empleado? Sí, hubo una vez que sentí que el clima laboral afectó bastante el desempeño, al recibir una indicación y después haber sido cuestionada por ejecutarla, no había directrices claras y eso generaba problemas.

¿De qué manera crees que la empresa podría haber mejorado sus políticas de bienestar y convivencia laboral mientras estuviste allí? Yo pienso que la empresa, desde el momento en que uno de los empleados renunció por un tema de acoso laboral debió atender la situación, pero no hicieron nada.

¿Cómo percibes la relación que existía entre la dirección y los empleados en términos de apoyo y resolución de conflictos durante tu tiempo en la empresa? Yo creo que a la dirección propiamente dicha no le interesan estos pormenores de empleados que en cierto modo considera como desechables, usados por un tiempito y ya. Mejor los tienen como ejemplo de que "el que se porte mal, lo echan". No hay esa política. Por eso mismo estos jefes inmediatos, estos jefes, se comportan así porque saben que no van a tener ninguna, ninguna acusación de arriba. No hay ningún problema.

¿Qué recomendaciones darías, basándote en tu experiencia, para mejorar la comunicación y el ambiente laboral en la organización? Yo creo que las organizaciones deben, de verdad, prestarle atención a lo humano, a lo que es. No solamente hablan de interlaboral, hablan de estrés, hablan de riesgo psicosocial, pero parece que es solo en la letra, o sea, no lo están aplicando. Verdaderamente no les preocupa que pueda haber un estallido en algún momento, que pueda haber una consecuencia por el estrés. Creo que recomendaría que se tenga en cuenta esto por medio de los HSE, dándoles autoridad a los HSEQ, que son los que tienen esto en sus manos, ¿verdad? También tienen la salud, esto es salud ocupacional, y se debe tratar por medio de los HSE. No solamente hacer unas pausas activas, sino también llegar más a las necesidades psicosociales de los empleados.