 La justicia es de todos Minjusticia	GRUPO DE GESTIÓN HUMANA	Código: F-SE-01-02 Versión: 03
	PROYECTO DE CONVIVENCIA LABORAL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO “SOY INTEGRO Y CONVIVO SANAMENTE”	Fecha del informe: 13 de noviembre de 2019

Introducción:

Las dinámicas de convivencia laboral se han convertido en un tema de obligatorio cumplimiento con una base drástica de legalidad y operatividad cuya omisión, acarrea sanciones, más no se aspeca como una base de procesos de construcción de diversidad, ni el fomento de una cultura basada en valores; lo que lleva a reflexionar sobre la correlación de lo humano y los derechos y deberes de los trabajadores en esta línea.

Es así como, las necesidades laborales han diseñado estrategias que crean un proceso único para el abordaje correctivo y preventivo de conflictos en las relaciones humanas en espacios laborales, con grandes limitaciones legalistas y complejizándose aún más con los conceptos sociopolíticos de las entidades públicas.


No obstante, es indispensable continuar en el Ministerio de Justicia y del Derecho con acciones encaminadas al cumplimiento normativo, e iniciar la promoción y potencialización humana de su población trabajadora, generando construcción social a través del fortalecimiento de valores y principios compartidos que lleven a comunes denominadores determinantes para la prestación de un servicio.

Considerando los principios y líneas de acción concebidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y la importancia dada a la INTEGRIDAD, es conveniente articular los temas de convivencia e integridad, facilitando la apropiación e identificación con los valores concebidos en el sector público.

Marco Normativo de la Convivencia Laboral:

- **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.
- **Resolución 652 de 2012** por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
- **Resolución 1356 de 2012** por medio de la cual se determinó la conformación de los Comités de Convivencia Laboral a cargo de los empleadores.

LA FELICIDAD SE ALCANZA CUANDO LO QUE UNO PIENSA, LO QUE UNO DICE, LO QUE SIENTE Y LO QUE UNO HACE ESTÁN EN ARMONÍA.
MAHATMA GANDHI

 La justicia es de todos Minjusticia	GRUPO DE GESTIÓN HUMANA	Código: F-SE-01-02 Versión: 03
	PROYECTO DE CONVIVENCIA LABORAL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO “SOY INTEGRO Y CONVIVO SANAMENTE”	Fecha del informe: 13 de noviembre de 2019


- **Resolución 2646 de 2008** Ministerio de la 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. CAPITULO III Intervención de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos
- **Decreto número 1499 de 2017**, por medio del cual se modifica el Decreto número 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015

Justificación:

Considerando que se delega la responsabilidad de la gestión de los conflictos laborales a los Comités de Convivencia y Conciliación Laboral con el apoyo de las Administradoras de Riesgos Laborales y si bien la normatividad vigente establece un proceso que permite unificar un método de abordaje para estos, es bien reconocido por las dinámicas presentadas de los comités que este procedimiento carece de celeridad y confianza, su objetividad y transparencia en el abordaje de las quejas, no es confiable, ya que, los conflictos son presentados entre los mismos compañeros y es inevitable sentir inclinaciones afectivas o preferencias en el relacionar, además,

1. El campo de acción de los Comités de Convivencia es bastante limitado, ya que no cuentan con la potestad de reconocer los derechos de las víctimas y sus herramientas siempre serán de carácter preventivo.
2. A pesar de la conformación bipartita de los Comités de Convivencia Laboral, las relaciones laborales y en general humanas carecen de objetividad por su misma naturaleza y el desarrollo de roles laborales lleva a ocupar ciertos estatus en los espacios y oficinas de trabajo, que no se dejan de lado en los espacios conciliatorios.
3. Existen muchos casos de posible conflicto laboral con tipificación de acoso laboral que no son denunciados por temor a posibles represalias o a la pérdida de la vinculación laboral, lo que si impacta permanentemente son las relaciones laborales e interpersonales en el grupo inmediatamente cercano, que sería, el factor a considerar para intervenir en pro de ambientes laborales sanos.
4. El procedimiento legal, genera una estigmatización frente a la remisión del documento no conciliado al Ministerio Público, sin embargo, la mayoría de los casos que han llegado a ese nivel son remitidos nuevamente a Control Disciplinario de cada entidad, lo que

LA FELICIDAD SE ALCANZA CUANDO LO QUE UNO PIENSA, LO QUE UNO DICE, LO QUE SIENTE Y LO QUE UNO HACE ESTÁN EN ARMONÍA.
MAHATMA GANDHI

	GRUPO DE GESTIÓN HUMANA	Código: F-SE-01-02 Versión: 03
	PROYECTO DE CONVIVENCIA LABORAL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO “SOY INTEGRO Y CONVIVO SANAMENTE”	Fecha del informe: 13 de noviembre de 2019

cuestiona la efectividad del trámite, el ahondamiento del conflicto y el rompimiento de relaciones más quebrantadas

También, es importante no perder de vista la naturaleza de las organizaciones públicas y sus compromisos y cultura política, con su influencia en la resolución de conflictos.


Así las cosas, se hace indispensable que además del actuar del Comité de Convivencia y Conciliación Laboral se fortalezca el trabajo cultural en valores de carácter preventivo que permita brindar a los servidores herramientas para el abordaje de situaciones conflicto y que además, impacte la construcción de relaciones laborales basadas en principios comunes. Desarrolladas en el mismo espacio laboral y con las personas con que se relaciona el servidor, generando herramientas de afrontamiento, comunicación, liderazgo para el enriquecimiento laboral.

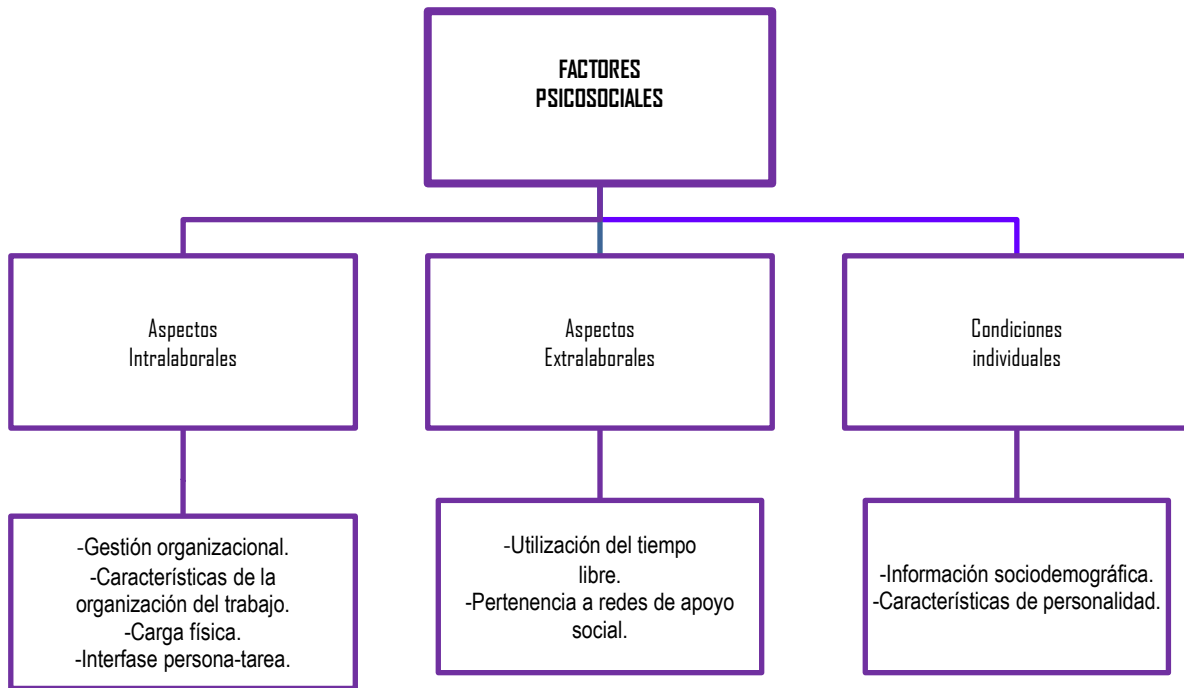
Procesos que trascenderán a los espacios familiares y sociales, mejorando la calidad de vida en general de los vinculados al MJD

Análisis de Condiciones Específicas:

Población vinculada al Ministerio de Justicia y del Derecho

Con la Resolución 2646 de 2008 y la necesidad de Intervenir los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos, es importante revisar la información relacionada en condiciones individuales y analizada cuidadosamente en BATERÍA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL, aplicada al a población trabajadora del Ministerio de Justicia y del Derecho en el 2018.

 La justicia es de todos Minjusticia	GRUPO DE GESTIÓN HUMANA	Código: F-SE-01-02 Versión: 03
	PROYECTO DE CONVIVENCIA LABORAL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO “SOY INTEGRO Y CONVIVO SANAMENTE”	Fecha del informe: 13 de noviembre de 2019




Es así como, se presenta las conclusiones más relevantes de la batería psicosocial mencionada y que es importante tener en cuenta en el desarrollo del programa, en caso de su aplicabilidad.

Factores Psicosociales Individuales

CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN*¹

- ✓ La mayor parte de la población trabajadora son mujeres, con un significativo 61%
- ✓ El 56% de la población es mayor de 36 años de edad.
- ✓ El 71% de la población no convive con pareja.
- ✓ Más del 60% de la población se ubica en nivel profesional con un 52% del total con posgrado completo
- ✓ En permanencia en la entidad, la mayoría de las personas llevan de 1 a 5 años.

¹ *EVALUACION FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO 2018

	GRUPO DE GESTIÓN HUMANA	Código: F-SE-01-02 Versión: 03
	PROYECTO DE CONVIVENCIA LABORAL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO “SOY INTEGRO Y CONVIVO SANAMENTE”	Fecha del informe: 13 de noviembre de 2019

Hallazgos de necesidades detectadas en la batería psicosocial:


La batería tiene en cuenta dominios y dimensiones evaluadas que reflejan o no riesgos, es así como, se encuentran ciertos factores en Riesgo alto y muy alto, la siguiente gráfica plasma esas necesidades:



Si bien, existen conductas y comportamientos evidentes que son el resultado de los análisis de factores internos de los servidores, también los mismos servidores manifiestan sus necesidades frente a factores como:

- 1. Recompensas:** Reconocimiento y Compensación.
“Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.” (PUJ y Ministerio de la Protección Social, 2008)
- 2. Control sobre el trabajo:**
Capacitación: Desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades
Claridad de Rol: Margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa

**LA FELICIDAD SE ALCANZA CUANDO LO QUE UNO PIENSA, LO QUE UNO DICE, LO QUE SIENTE Y LO QUE UNO HACE ESTÁN EN ARMONÍA.
MAHATMA GANDHI**

	GRUPO DE GESTIÓN HUMANA	Código: F-SE-01-02 Versión: 03
	PROYECTO DE CONVIVENCIA LABORAL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO “SOY INTEGRO Y CONVIVO SANAMENTE”	Fecha del informe: 13 de noviembre de 2019

3. Participación y manejo del cambio: Mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral

4. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo:

Retroalimentación del desempeño: Identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.

Relaciones con colaboradores:

- ✓ Contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral.
- ✓ Interacciones entre compañeros.
- ✓ Apoyo social que se recibe de compañeros.
- ✓ El trabajo en equipo
- ✓ La cohesión

Se asume que existen externalidades humanas y procesos internos asociados a motivaciones, valores y principios, lo que busca el programa **“SOY INTEGRO Y CONVIVO SANAMENTE”** es convenir comunes denominadores de principios que promuevan una sana convivencia en los ambientes laborales con importantes impactos familiares y sociales.

Articulación Propuesta “SOY INTEGRO Y CONVIVO SANAMENTE”:


Considerando las herramientas y sus limitaciones para el afrontamiento de situaciones difíciles o conflictivas en el devenir relacional de los servidores, se hace necesario, además del cumplimiento de lo establecido, y el adecuado funcionamiento del comité de convivencia y conciliación laboral, generar acciones que potencien en los servidores habilidades, conocimientos y principios que orienten su actuar.

Se propone por tanto, humanizar temas tan normados como el ACOSO LABORAL, y fijar el cumplimiento de códigos como el de INTEGRIDAD, pero, con una real apropiación y sensibilización a su contenido.

El articular se basa en, el deber hacer con el ser, es decir consensuar la norma con los afectos, intereses y motivaciones que habiliten espacios de crecimiento personal a los servidores del MJD.

Es importante, generar un programa permanente que dé inicio a una cultura íntegra y de sana convivencia en el Ministerio de Justicia y del Derecho y que satisfaga las expectativas manifestadas

LA FELICIDAD SE ALCANZA CUANDO LO QUE UNO PIENSA, LO QUE UNO DICE, LO QUE SIENTE Y LO QUE UNO HACE ESTÁN EN ARMONÍA.
MAHATMA GANDHI

	GRUPO DE GESTIÓN HUMANA	Código: F-SE-01-02 Versión: 03
	PROYECTO DE CONVIVENCIA LABORAL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO “SOY INTEGRO Y CONVIVO SANAMENTE”	Fecha del informe: 13 de noviembre de 2019

por los servidores en la batería de factores psicosociales, proponiendo el siguiente marco de acciones:


1. **Comité de Convivencia y Conciliación laboral**
 - ✓ Verificación funcionamiento del Comité de Convivencia y Conciliación laboral
 - ✓ Capacitación al Comité de Convivencia y Conciliación laboral la Responsabilidad Legal en Seguridad y Salud en el Trabajo (Integridad, Manejo de Conflictos, Comunicación Asertiva, Trabajo en Equipo, Liderazgo)
2. Convocatoria y designación de un Equipo de Gestión Integra del MJD, con postulación voluntaria y respaldada en su liderazgo a través de acciones y un acto administrativo que viabilice la multiplicación de valores a través de sus miembros.
3. Capacitación miembros equipo de gestión integra MJD – Articulación presidencia de la república- Secretaría de Transparencia- Rutas de integridad <http://www.anticorrupcion.gov.co/multimedia/pub1.html>: Esta ruta cuenta con cinco recorridos que nos servirán como guía de viaje para reflexionar sobre lo que implica una cultura de la integridad, la transparencia y el sentido de lo público.
4. Ajuste Código de Integridad del Ministerio de Justicia y del Derecho- Revisión-, según Código de integridad del servicio público.
5. Elaboración del Manual de convivencia - Revisar procedimiento- protocolo para abordaje de conflictos relacionales y determinar agotamiento de conductos regulares.
6. Informe del Comité de Convivencia y Conciliación laboral institucional según periodicidad determinada por la alta dirección que posibilite el seguimiento de los casos, acciones preventivas o acciones correctivas.
7. Generar estrategias de intervención a los casos reportados por presunto conflicto relacional-
8. Campañas de Promoción y Prevención en “Sana Convivencia Integra”
 - ✓ Test de Acoso Laboral - Secretaria de la Mujer
 - ✓ Capacitaciones en Desarrollo de Competencias y Crecimiento Personal
 - ✓ Ventanas emergentes al computador sobre integridad y convivencia
 - ✓ Capacitar los líderes – jefes, quienes deben detectar la oportunidad de las acciones preventivas y con su relacionamiento también promover ambientes adecuados con unas líneas de resolución de conflictos.

Así las cosas, con el desarrollo de estas actividades se estarían promoviendo ambientes de sana convivencia basada en principios y valores íntegros.

Se están capacitando y sensibilizando dos equipos líderes en temas convivenciales y de integridad:

1. Comité de convivencia y conciliación laboral
2. Equipo Integro MJD

**LA FELICIDAD SE ALCANZA CUANDO LO QUE UNO PIENSA, LO QUE UNO DICE, LO QUE SIENTE Y LO QUE UNO HACE ESTÁN EN ARMONÍA.
MAHATMA GANDHI**

	GRUPO DE GESTIÓN HUMANA	Código: F-SE-01-02 Versión: 03
	PROYECTO DE CONVIVENCIA LABORAL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO “SOY INTEGRO Y CONVIVO SANAMENTE”	Fecha del informe: 13 de noviembre de 2019

Quienes comienzan una labor multiplicadora e integral en el día a día laboral del MJD.

Todas las actividades contarán con el apoyo de la ARL, por competencia regulada y normada, en caso que las Oficinas responsables de temas inherentes a la Integridad, como Transparencia en la información requieran liderazgo, encontrará en los equipos capacitados y sensibilizados todo el apoyo.

De otro lado, es importante la aprobación y compromiso de la alta dirección para posibilitar los espacios en la jornadas laborales en los desarrollos de los temas.

En el momento que se apruebe las actividades se generará cronograma y plan de acción para su ejecución con el desglose correspondiente de las actividades.

El programa **“SOY INTEGRO Y CONVIVO SANAMENTE”** apunta a la política de integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, junto a sus principios de Integridad, transparencia y confianza.

Elaboró

Deyanira Méndez Saavedra


Profesional Especializado

Grupo de Gestión Humana

deyanira.mendez@minjusticia.gov.co

Tel: +57 1 444 31 00 Ext. 1163

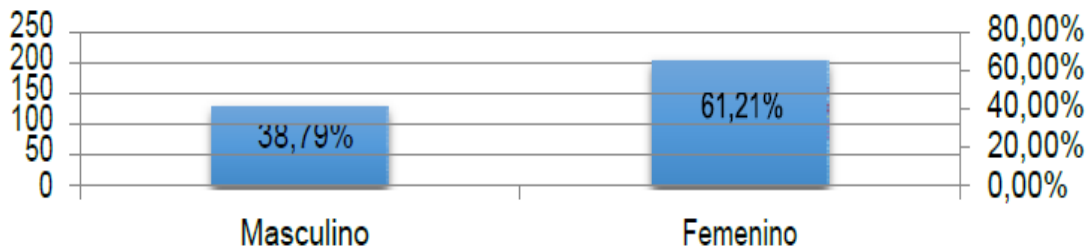
www.minjusticia.gov.co

 La justicia es de todos	Minjusticia	GRUPO DE GESTIÓN HUMANA	Código: F-SE-01-02 Versión: 03
		PROYECTO DE CONVIVENCIA LABORAL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO “SOY INTEGRO Y CONVIVO SANAMENTE”	Fecha del informe: 13 de noviembre de 2019

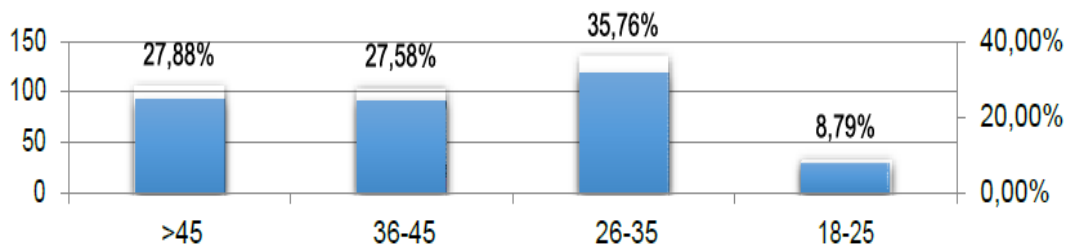
ANEXOS

Gráficas Fuente de Análisis de Factores psicosociales:


GENERO



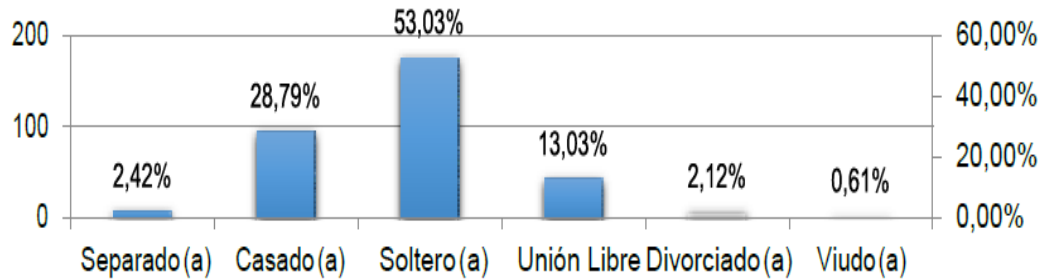
RANGO DEEDAD



LA FELICIDAD SE ALCANZA CUANDO LO QUE UNO PIENSA, LO QUE UNO DICE, LO QUE SIENTE Y LO QUE UNO HACE ESTÁN EN ARMONÍA.
MAHATMA GANDHI

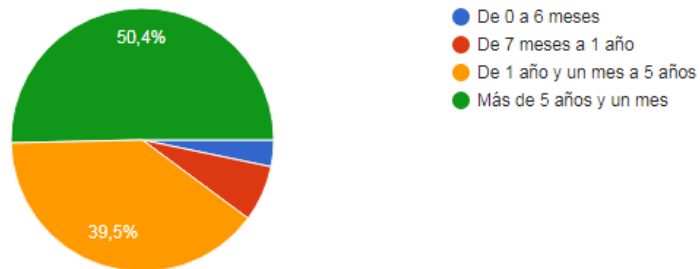
 La justicia es de todos Minjusticia	GRUPO DE GESTIÓN HUMANA	Código: F-SE-01-02 Versión: 03
	PROYECTO DE CONVIVENCIA LABORAL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO “SOY INTEGRO Y CONVIVO SANAMENTE”	Fecha del informe: 13 de noviembre de 2019

ESTADO CIVIL




HACE CUANTO TIEMPO TRABAJA EN LA ENTIDAD:

276 respuestas



LA FELICIDAD SE ALCANZA CUANDO LO QUE UNO PIENSA, LO QUE UNO DICE, LO QUE SIENDE Y LO QUE UNO HACE ESTÁN EN ARMONÍA.
MAHATMA GANDHI

 La justicia es de todos Minjusticia	GRUPO DE GESTIÓN HUMANA	Código: F-SE-01-02 Versión: 03
	PROYECTO DE CONVIVENCIA LABORAL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO “SOY INTEGRO Y CONVIVO SANAMENTE”	Fecha del informe: 13 de noviembre de 2019

6. Preguntas claves para detectar si somos víctimas de Acoso Laboral¹

PREGUNTAS	SI	NO
1. Me siento desmotivada/do o angustiada/do al llegar a mi lugar de trabajo por la forma como me tratan mis superiores o mis compañeros/as	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Mi superior se niega a comunicar, hablar o reunirse conmigo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Algunas/nos de mis compañeras/os me ignoran, me excluyen, fingen no verme, no me devuelven el saludo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Mis sugerencias y opiniones son ignoradas de manera sistemática e intencional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Me gritan o elevan la voz con el objetivo de intimidarme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Prohíben a mis compañeras/os o colegas hablar conmigo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí, de manera malintencionada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Menosprecian y hablan mal de mi trabajo sistemáticamente no importa lo que haga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antitéticas contra la empresa o los clientes para perjudicar mi imagen y reputación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, y luego me acusan de no hacer nada o de ser perezoso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Evalúan mi trabajo y desempeño sistemáticamente de forma negativa de manera inequitativa o sesgada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Se me recuerda con regularidad que puedo perder mi empleo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias para humillarme o agobiarme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

¹ Iñaki Piñuel y Zabala en Heinz Leymann, Inventario de Acoso Psicológico* Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo, Universidad de Alcalá de Henares, Editorial Sal Terrae.

Cartilla de Acoso Laboral y Sexual Laboral –Protocolo de Prevención y Atención –
Alcaldía de Bogotá -2018

LA FELICIDAD SE ALCANZA CUANDO LO QUE UNO PIENSA, LO QUE UNO DICE, LO QUE SIENTE Y LO QUE UNO HACE ESTÁN EN ARMONÍA.
MAHATMA GANDHI