

EL FUTURO ES HUMANO



PLAN NACIONAL

Multimodal 2025

Fórmulas para la vida

Valores + Emociones + Competencias

Respeto + Alegría + Aprendizaje

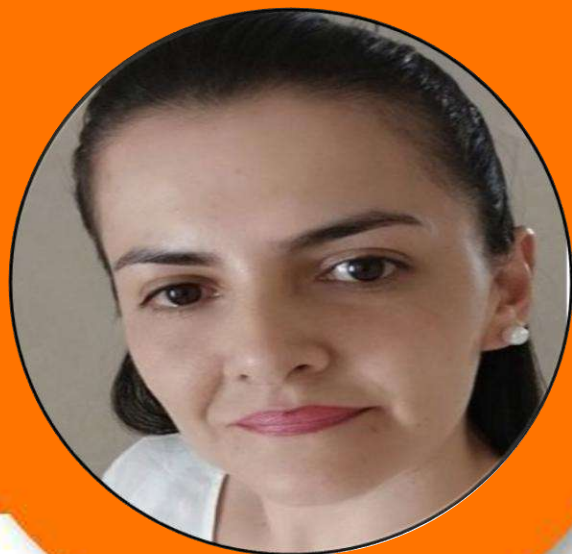
EL FUTURO ES HUMANO

Comunidad Nacional de conocimiento en

Salud Psicosocial - Positivamente Más

Fórmulas para la vida
Valores + Emociones + Competencias
Responsabilidad + Alegría + Gestión del tiempo

SESIÓN 3: PRINCIPIOS FUNDAMENTALES HACIA EMPRESAS CERO VIOLENCIA



SANDRA MILEIDY GARZÓN GUTIERREZ

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN SALUD
PSICOSOCIAL - POSITIVAMENTE MÁS

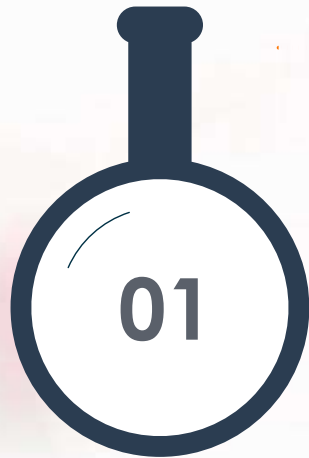
 sandramileidy@hotmail.com

 3133892030

Psicóloga, Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo
Especialista en Gerencia de Recursos Humanos
Lider Estrategia Positivamente Más



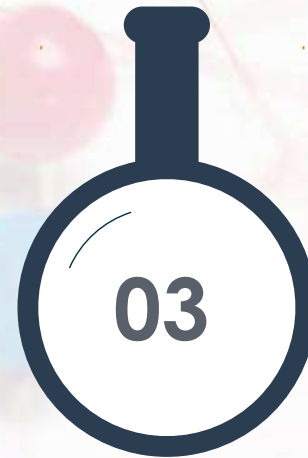
Ruta de conocimiento



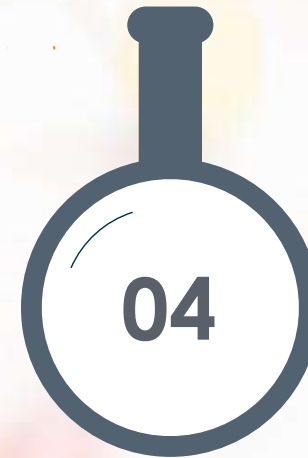
SESIÓN 1:
SALUD PSICOSOCIAL -
PRIORIDAD MUNDIAL EN EL
MUNDO DEL TRABAJO



SESIÓN 2:
SALUD MENTAL EN SITUACIONES
EMERGENTES: CONTEXTO DE LA
FIEBRE AMARILLA "TEMOR AL
CONTAGIO"

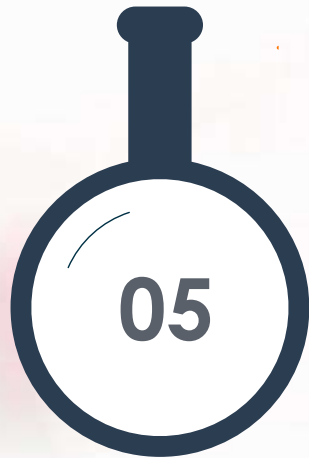


SESIÓN 3:
PRINCIPIOS FUNDAMENTALES
HACIA EMPRESAS CERO
VIOLENCIA



SESIÓN 4:
HACIA LA EQUIDAD Y LA
IGUALDAD CON ENFOQUE
DE GÉNERO

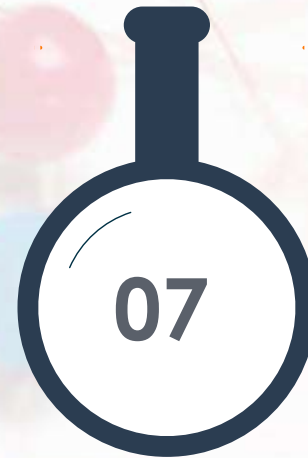
Ruta de conocimiento



SESIÓN 5:
TRANSFORMACIÓN
ORGANIZACIONAL
RESILIENTE Y PRODUCTIVA



SESIÓN 6:
LIDERAZGO INSPIRADOR LA
NUEVA TENDENCIA
EMPRESARIAL



SESIÓN 7:
PREVENCIÓN DEL BURNOUT
Y SU IMPACTO EN LA SALUD
MENTAL



SESIÓN 8:
PREVENCIÓN DEL
CONSUMO DE SUSTANCIAS
PSICOACTIVAS (SPA) EN EL
ÁMBITO EMPRESARIAL

EVALUÉMONOS



Fórmulas para la vida

Valores + Emociones + Competencias

Respeto + Gratitud + Ética y sostenibilidad

**No se trata solo de evitar
conflictos, sino de aprender a
convivir con respeto y
empatía**

AUTOR : Anónimo

CONTENIDO

01

Normatividad.

02

Cero violencia.

03

Tipos de violencia

04

Consecuencias de acoso laboral..

05

Medidas preventivas de acoso laboral..

06

Medidas correctivas de acoso laboral

07

Principios de violencia cero

08

Estrategias para promover El buen trato



OBJETIVOS

01

Socializar normatividad colombiana vigente

02

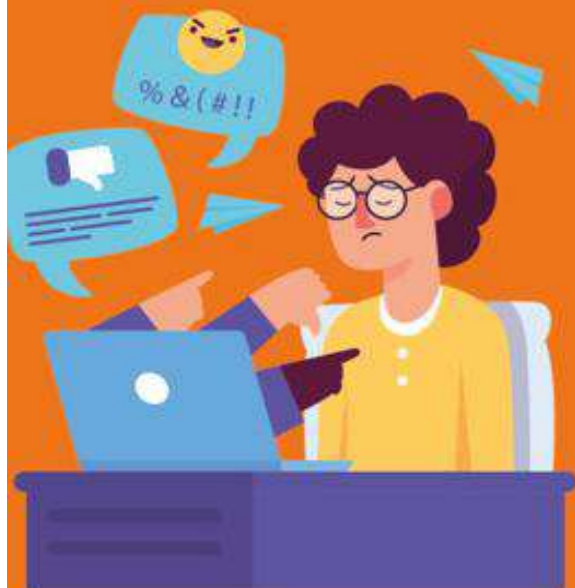
Socializar medidas preventivas y correctivas segun normativa vigente..

03

Dar a conocer estrategias Para la promoción del buen trato y cultura de respeto en las organizaciones

Acoso Laboral

Ruta legislativa



Con esta norma, se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Situaciones como maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad y desprotección laboral son realidades que se pueden presentar en las empresas. Por el, es de vital importancia que las empresas presten atención, socialicen y apliquen la Ley 1010 de 2006. Esta es una herramienta poderosa para identificar e intervenir oportunamente presuntos casos de acoso laboral y conflictos entre los trabajadores.

01 Ley 1010 de 2006:

Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.

02 Ley 1257 de 2008:

Se establece la conformación del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. En el caso del Comité de Convivencia Laboral, la empresa debe proporcionar un rubro anual dentro del presupuesto para SST, con el fin de lograr desarrollar las actividades propuestas por este comité. El objetivo del Comité de Convivencia Laboral es liderar la puesta en marcha de mecanismos de prevención y solución de conductas de acoso laboral con el propósito de preservar la armonía laboral entre todos los trabajadores. Para tal fin, la empresa debe disponer de un procedimiento que la permita a los trabajadores conocer cuál es el paso a seguir cuando se sientan acosados laboralmente o tengan un conflicto con algún compañero.

03 Resolución 0652 de 2012:

Esta norma modifica parcialmente la Resolución 0652 de 2012, específicamente los artículos 3, 4, 9 y 14, relacionados con la conformación del comité, periodo de reuniones, comités elegidos por empresa, entre otros.

04 Resolución 1356 de 2012:

Esta ley prescribe que «las acciones derivadas del acoso laboral caducan en tres (3) años, contados a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley». En otras palabras, un trabajador que está sufriendo de acoso laboral tiene un plazo de hasta 3 años para interponer la queja.

05 Ley 2209 de 2022:

El Departamento Administrativo de la Presidencia de la República - DAPRE elaboró el "Protocolo para Prevención y Atención de Acoso Sexual y/o Discriminación por Razón del Sexo en el Ámbito Laboral", como materialización de la política de cero tolerancia a la violencia contra las mujeres que debe primar en el ejercicio de la Función Pública y en línea con el Pacto por la Equidad de las Mujeres del Plan Nacional de Desarrollo 2018- 2022 "Pacto por Colombia, pacto por la Equidad", que incluye como una de las líneas de política el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias.

06 Directiva presidencial no. 03 de 2022:

NORMATIVIDAD

TEMA	TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	DESCRIPCIÓN DE LA NORMA	ENTE EMISOR
ACOSO SEXUAL	Ley	2365	2024	Esta ley busca garantizar el derecho fundamental a la igualdad y prevenir la discriminación, violencia de género y acoso sexual en el contexto laboral y en el ámbito de la educación	Congreso de la República de Colombia
IGUALDAD DE GENERO	Ley	2397	2024	Conocida como la estrategia "Más Mujeres Construyendo", esta ley busca reducir las desigualdades de género en el sector de infraestructura civil y construcción, promoviendo la empleabilidad y contratación de mujeres en estas áreas	Congreso de la República de Colombia
ACOSO A LA COMUNIDAD LGTBIQ+	Circular	55	2024	Prevención, identificación y atención del acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las personas de los sectores sociales LGTBIQ+ en el ámbito laboral	Ministerio de Trabajo
INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DE GENERO EN ES SG-SST PARA EL SECTOR PUBLICO	Circular Conjunta	24	2025	Establecer lineamientos para que los empleadores, trabajadores y trabajadoras del sector público, y las administradoras de riesgos laborales, incorporen el enfoque de género en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.	Ministerio de Trabajo
ACOSO SEXUAL	Decreto	405	2025	Reglamenta la multa a imponer por incurrir en despido efectuado en el trámite de un proceso por acoso sexual en el contexto laboral. Los empleadores deben garantizar la continuidad laboral de las víctimas denunciantes de acoso sexual y de los testigos durante el proceso de denuncia	Ministerio de Trabajo

¿Qué significa ser una Empresa Cero Violencia?

- Definición: Una empresa comprometida con erradicar toda forma de violencia (física, verbal, psicológica, simbólica, económica o digital).
- No se trata solo de “no agredir”, sino de construir relaciones basadas en la dignidad, el respeto y la inclusión.
- Enfoque preventivo, no solo reactivo.



TIPOS DE VIOLENCIA

 MALTRATO LABORAL Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de un trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre al o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participa en una relación de trabajo de tipo laboral	 PERSECUSIÓN 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.	 DISCRIMINACIÓN LABORAL Todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.	 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. 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.	 INEQUIDAD LABORAL Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
--	--	--	--	--



TIPOS DE VIOLENCIA



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.



CONSECUENCIAS DEL ACOSO LABORAL





BAJA AUTOESTIMA



EMOCIONES NEGATIVAS

Vivir situaciones de ataque, humillación, donde se vulnera su dignidad y no se sabe cuál es el paso a seguir, ni a que instancias dentro de la empresa o fuera de ella se puede acudir; puede llegar a ser una situación muy desesperante y devastadora para los trabajadores.



ANSIEDAD



TEP

Se pueden desarrollar una serie de trastornos, que en algunos casos son difíciles de tratar, y que a largo plazo puede dejar secuelas emocionales que terminan por afectar la salud mental del trabajador.



AI SLAM IENTO



DEPRESIÓN

Dato: Según la OIT, el 22% de las personas trabajadoras han experimentado violencia en el trabajo al menos una vez.



CONSECUENCIAS DEL ACOSO LABORAL



COSTO HUMANO

Por ejemplo, las personas víctimas de acoso que sufren alteraciones emocionales y fisiológicas pueden ser más propensas a solicitar bajas por enfermedad. O aquellas personas que, aunque no están incapacitadas y continúan en su puesto de trabajo, se ve profundamente afectado su desempeño y niveles de productividad.



COMPORTAMIENTO NEGATIVO

Refuerza las actitudes negativas de los trabajadores, dado que existe una menor satisfacción laboral, bajo sentido de pertenencia, compromiso, y desinterés por el trabajo. Al final esto se refleja en un costo para la organización. **(SE LE ESTÁ PAGANDO A UN TRABAJADOR QUE POR UNA SITUACIÓN DE ACOSO LABORAL, FÍSICA Y EMOCIONALMENTE, NO ESTÁ EN LAS MEJORES CONDICIONES).**

CONSECUENCIAS DEL ACOSO LABORAL



MAL SERVICIO AL CLIENTE

En las empresas donde exista la prestación de servicio al cliente, se experimenta disminución de la eficacia y del nivel de atención a los clientes. Esto trae como consecuencia baja calidad del producto final, y consecuencias negativas en la imagen corporativa y credibilidad de la empresa.



CLIENTES INSATISFECHOS

Dada la percepción del mal servicio que se está brindando, por la carga laboral, las incapacidades, el mal clima laboral, y varios reprocesos; la empresa puede llegar afectar tanto su imagen, que los clientes decidan optar por cambiar de proveedor.

MEDIDAS PREVENTIVAS DE ACOSO LABORAL



01

Política de Prevención: (Resolución 2646 de 2008); entre ellas está el definir una política que fomente las relaciones laborales respetuosas, y prevenga cualquier situación de acoso laboral. Esta política debe ser apropiada a la cultura organizacional, clara, comprensible y socializada a todos los trabajadores y en especial debe ser aplicada de manera consistente en todos los niveles de la organización.

MEDIDAS PREVENTIVAS DE ACOSO LABORAL

02

Actividades de sensibilización: Una de las primeras tareas que tiene el comité de convivencia laboral es poder desarrollar estrategias que permitan sensibilizar a todos los trabajadores sobre el acoso laboral y acciones que promuevan el buen trato, las relaciones interpersonales ; y la adecuada gestión de conflictos entre compañeros. Estas actividades deben ir dirigidas también a **nivel directivo y a los trabajadores** con el fin de que se rechacen prácticas de acoso laboral , y se promueva el respeto por la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.



MEDIDAS PREVENTIVAS DE ACOSO LABORAL

03

El Manual de Convivencia Laboral: Es un documento interno que describe el conjunto de normas que rigen en la empresa para la prevención y resolución de conflictos y los tipos de comportamiento aceptables en la empresa. A continuación, la generalidad de lo que debe tener un manual de convivencia:

- Objetivos
- Marco normativo
- Misión
- Visión
- Política preventiva contra el acoso laboral
- Compromisos de la empresa con los trabajadores
- Compromisos de los trabajadores con la empresa
- Compromiso de los colaboradores con sus compañeros de trabajo
- Reglas para una mejor convivencia en el lugar de trabajo
- Valores corporativos (Qué se permite y que no se permite en la empresa)
- Procedimiento para atender quejas de acoso laboral y-o conflicto



MEDIDAS PREVENTIVAS DE ACOSO LABORAL

04

Actividades de capacitación:

- Ley 1010 de 2006
- Situaciones generadoras de acoso laboral (estar en capacidad de reconocer qué es y qué no es acoso laboral)
- Cuales son los mecanismos que la empresa ha implementado para reportar toda situación o conducta que pueda ser calificada como acoso laboral.
- Donde pueden buscar ayuda en caso de presentar problemas personales o laborales por situaciones constitutivas de acoso laboral.
- Actividades de formación que promuevan el buen trato y el fortalecimiento de habilidades interpersonales, entre las cuales están: Liderazgo, Comunicación asertiva, técnicas para la resolución de conflictos y relaciones interpersonales.

MEDIDAS PREVENTIVAS DE ACOSO

05

Seguimiento y vigilancia de situaciones de acoso laboral: utilizando instrumentos validados en el país y garantizado la confidencialidad de la información. **La batería de riesgo psicosocial, junto a otros mecanismos como la guía de entrevistas semi-estructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intra-laboral, entre otros;** son mecanismos valiosos para poder detectar y hacer seguimiento a posibles casos de acoso laboral que se estén presentando en la organización.



MEDIDAS PREVENTIVAS DE ACOSO

06

Fomentar el apoyo social y relaciones positivas: La empresa debe reconocer que las relaciones interpersonales saludables son muy importantes, y para ello puede generar estrategias que establezcan la forma en que se deben interactuar con los miembros de la organización.

La elaboración por ejemplo **del código de buen trato.**

QUÉ HACES TU
PARA PROMOVER
EL BUEN TRATO
LABORAL



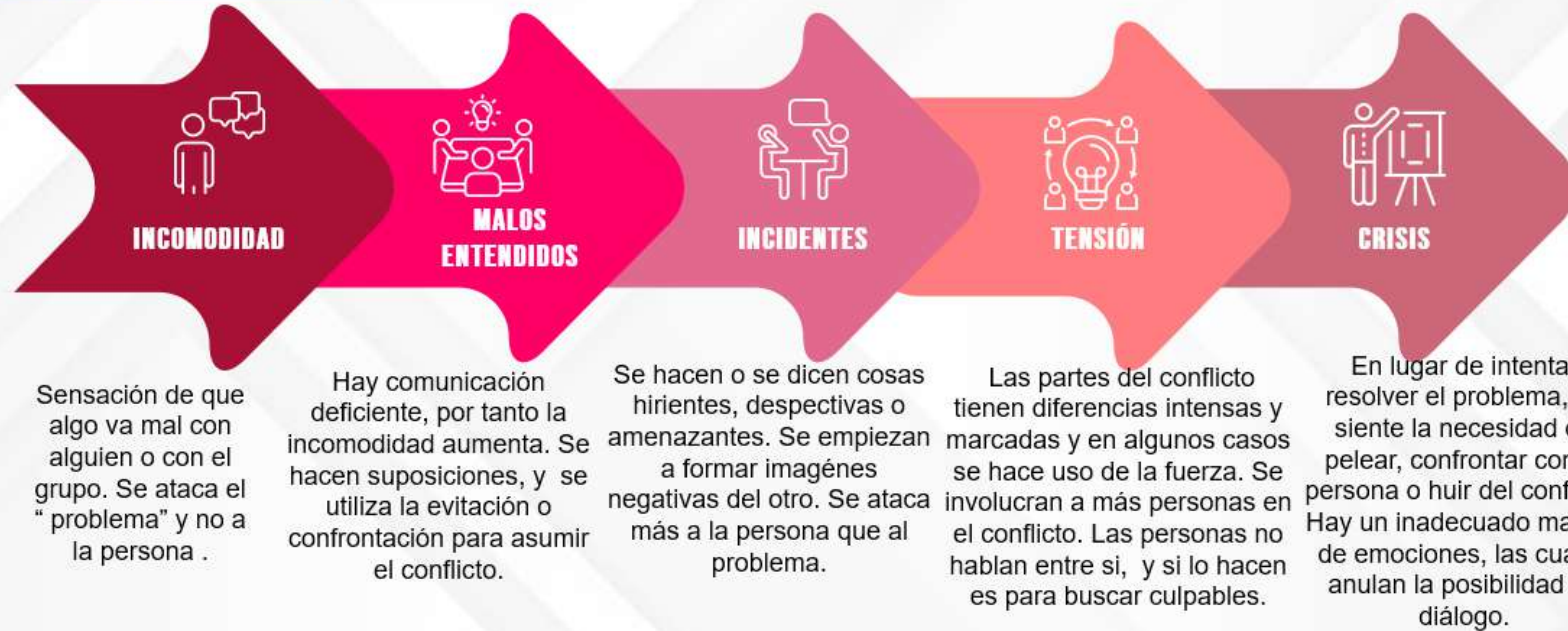
MEDIDAS PREVENTIVAS DE ACOSO

07

Conformación del Comité de convivencia laboral: En el artículo 14 de la Resolución 2646 de 2008 se establecen disposiciones para la identificación, evaluación, prevención e intervención de riesgo psicosocial. Allí se contempla como medida preventiva de acoso laboral «conformar el comité de convivencia laboral y establecer un procedimiento preventivo interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral».

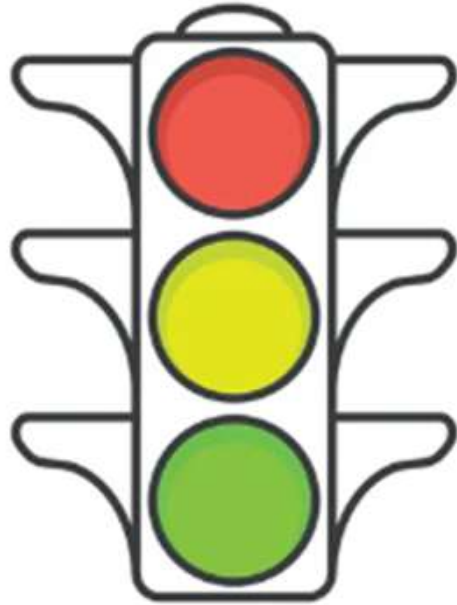
CÓMO GESTIONAR EL CONFLICTO DESDE CCL

Escalada del conflicto



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

Estrategia de semáforo para la gestión de los conflictos



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

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

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

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

Como abordar las reuniones de casos

1

CONOCERSE

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

2

INDICAR QUÉ ES EL COMITÉ

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

3

DEFINIR Y SOCIALIZAR REGLAS

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



4

IDENTIFICAR EL PROBLEMA

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

5

PLANTEAR ALTERNATIVAS

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

6

CERRAR ACUERDOS

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

7

FELICITAR

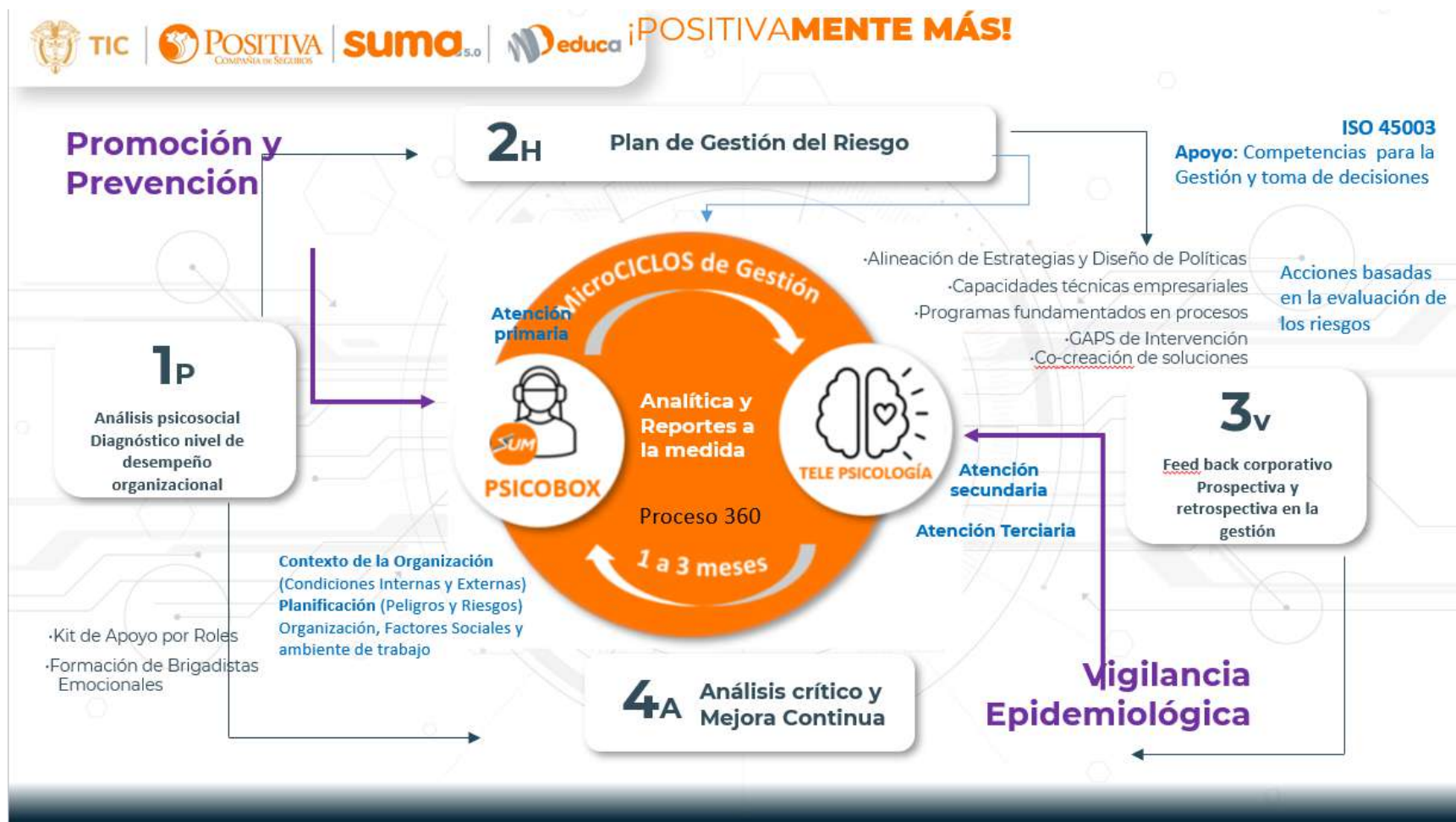
Independiente del resultado, es muy importante que se felicite y reconozca positivamente el esfuerzo que hicieron las personas por dedicar un tiempo en discutir sus conflictos, por intentar solucionarlo y por intentar ponerse de acuerdo

8

SEGUIMIENTO

Cumplimiento de los acuerdos

MEDIDAS PREVENTIVAS DE ACOSO LABORAL



MEDIDAS CORRECTIVAS

01

La resolución 2646 de 2008 en su artículo 14 literal 2, refiere:

- Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia.
- Promover la participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.
- Facilitar el traslado del trabajador a otra dependencia de la empresa, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden.
- Establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para corregir las conductas de acoso laboral.

PRINCIPIOS CERO VIOLENCIA

1. Prevención Proactiva

Promover una cultura preventiva que identifique y neutralice riesgos antes de que se conviertan en conflictos o episodios de violencia. Esto incluye:

- Formación continua en temas de violencia y acoso.
- Fomento del liderazgo ético y empático.
- Evaluación periódica del clima laboral.

PRINCIPIOS CERO VIOLENCIA

2. Respeto y Dignidad

Toda persona debe ser tratada con respeto y dignidad, independientemente de su cargo, género, orientación sexual, etnia, religión u origen. Esto refuerza:

- La **igualdad de trato**.
- La **diversidad e inclusión**.
- Un lenguaje no discriminatorio.

Circular 026 de 2023: Aborda la prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia de género y personas de sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

PRINCIPIOS CERO VIOLENCIA

5. Comunicación Abierta y Segura

Fomentar espacios de diálogo transparente donde los empleados puedan expresar inquietudes sin miedo a represalias. Esto implica:

- Canales de denuncia confidenciales y eficaces.
- Escucha activa por parte de comités de convivencia, líderes y RR.HH.

PRINCIPIOS CERO VIOLENCIA

6. Atención y Reparación

Cuando se identifica un caso de violencia, la empresa debe:

- Actuar de manera rápida y justa.
- Proteger a la víctima.
- Aplicar medidas disciplinarias al agresor.
- Promover la reparación del daño y la reconciliación, si es posible.

PRINCIPIOS CERO VIOLENCIA

7. Compromiso de Liderazgo

La dirección y los líderes deben ser **ejemplo de conducta ética** y estar comprometidos con promover una cultura de cero violencia, aplicando y respaldando las políticas internas sin excepciones.

PRINCIPIOS CERO VIOLENCIA

8. Educación y Sensibilización Permanente

Ofrecer formación continua en temas como:

- Prevención del acoso laboral y sexual.
- Inteligencia emocional.
- Gestión de conflictos.
- Igualdad de género.

PRINCIPIOS CERO VIOLENCIA

9. Políticas Claras y Transparentes

Contar con normativas y procedimientos internos que regulen la prevención, detección, sanción y seguimiento de situaciones de violencia, y que sean accesibles y conocidas por todo el personal.

ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA CERO VIOLENCIA



1. Espacios de “Cultura del Cuidado”

Crear espacios físicos y virtuales donde los empleados puedan:

- Tomar pausas conscientes.
- Participar en talleres de autocuidado, mindfulness y regulación emocional.
- Acceder a contenido sobre relaciones saludables y manejo del estrés.

 **Impacto:** Refuerza la inteligencia emocional y reduce tensiones que pueden escalar en violencia.



2. Campañas de Narración de historias

Invitar a colaboradores reales a compartir sus experiencias de transformación, respeto y superación de conflictos en entornos laborales.

 **Impacto:** Humaniza el mensaje, fomenta la reflexión colectiva y genera una narrativa poderosa en favor del respeto.

ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA CERO VIOLENCIA



4. Líderes Guardianes del Respeto

Capacitar a líderes clave en cada área para que sean **referentes éticos y puntos de apoyo confidenciales**, formados para:

- Detectar señales tempranas de violencia.
- Mediar con herramientas restaurativas.
- Derivar a los canales correctos.

 **Impacto:** Descentraliza o involucrar a otros actores para la gestión y promueve una cultura horizontal de vigilancia positiva.



5. Política de “Consentimiento en el Trabajo”

Establecer acuerdos claros sobre el respeto a los límites personales y profesionales, incluso en interacciones cotidianas (como toques físicos, lenguaje, chistes, etc.).

 **Impacto:** Visibiliza comportamientos “normalizados” que muchas veces son microviolencias.

ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA CERO VIOLENCIA



8. Campañas de Intervención Positiva

Capacitar a los empleados para intervenir de manera segura y eficaz como “**espectadores activos**” ante situaciones de violencia o acoso.

👁️ **Impacto: Rompe el silencio cómplice y convierte a todos en agentes de cambio.**

SUGERENCIAS PARA PROMOVER EL BUEN TRATO COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

1. Diseño de folletos con información relevante: Utilización de los espacios donde se puede fomentar y publicar información al respecto, por ejemplo a través de la plataforma de comunicación, correo electrónico, protector de pantalla, whasat grupales, con el fin de crear mayor reconocimiento y divulgación del comité y sus funciones.

2. Construir entre todos el decálogo del buen trato:

CÓDIGO EL BUEN TRATO:

El **código del buen trato** hace referencia a (10) claves de conducta que contribuyen a alcanzar y/o mantener un ambiente laboral más cálido, amable y respetuoso.

1. Saluda y contesta el saludo

2. Di por favor y gracias

3. Colabora Tu también puedes necesitar ayuda

4. Respeta, la diversidad nos enriquece

5. Ofrece Disculpas, reconocer tus equivocaciones te engrandece

6. Felicita el trabajo bien hecho y el servicio amable merecen reconocerse

7. Evita el Chisme

8. Cero acosos ni laborales, ni sexuales

9. Modera tu voz, usa el tono adecuado

10. Cuida a la organización, es tu Segundo Hogar

ESTAMOS
ELABORANDO
EL CODIGO DE
BUEN TRATO
DE NUESTRA
EMPRESA

PARTICIPA

QUE OTRAS
CONDUCTAS
CREES QUE
SEAN
NECESARIOS
INCLUIR
o
reemplazar?



SUGERENCIAS PARA PROMOVER EL BUEN TRABAJO COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

3. **Campañas de tolerancia y amor:** Diseño de marco y paletas con mensajes alusivos a las buenas relaciones interpersonales **CON TOLERANCIA Y AMOR SE TRABAJA MEJOR,** (Fiesta temática) .Van pasando todos tomándose fotos en ese marco, con mensajes alusivos a promover la sana convivencia.



SUGERENCIAS PARA PROMOVER EL BUEN TRABAJO COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

5. Semana “ Yo me comprometo con el buen trato

ACTIVIDAD **SEMANA DEL MURAL** “ Y TU QUE TE COMPROMETOS PARA MEJORAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y EL BUEN TRATO CON LOS COMPAÑEROS?



SUGERENCIAS PARA PROMOVER EL BUEN TRATO COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

6. **Mes del respeto y la tolerancia:** cada semana al iniciar jornada vamos a entregar un dulce o chocolatina con un mensaje de reflexión que invite a las personas a mejorar las relaciones interpersonales. Ejemplo: ***“comienza el día agradeciendo a un compañero....”***

RECUERDA: EL BUEN TRATO ES... ¡CONTAGIOSO!

1. Comienza el día con una **SONRISA** y un **¡BUENOS DIAS!** A todos nos agrada y anima tu buen trato para iniciar la jornada de trabajo.
2. **DISFRUTA** cada instante de tu jornada: **EL TRABAJO** debe darte satisfacción, motivación y alegría; y para lograrlo, conserva siempre esa actitud **POSITIVA**.
3. Cuando quieras algo, di las palabras mágicas: **POR FAVOR** y **GRACIAS**. A cambio, verás muchas sonrisas y respuestas positivas.
4. Todos tenemos derecho a **OPINAR DIFERENTE**. Así que **ESCUCHA** con atención, **MIRA** a tu interlocutor a los ojos, y háblale con **AMABILIDAD** y **ACIERTO**, aun si no estás de acuerdo.
5. Haz un **GESTO AMABLE** cada día aun si nadie te lo pide; ya verás como todos nos contagiamos de tu amabilidad.
6. Cuando no estés de acuerdo con algo: **DETENTE**, **RESPIRA** y **PIENSA PARA HABLAR**. Esto ayuda a mantener el control de tus emociones.
7. No temas a **PEDIR DISCULPAS**: ¡todos podemos equivocarnos! Así que reconocer nuestros errores nos hace humildes y grandes de corazón.
8. **EL DIALOGO** es la mejor manera de comunicarnos en forma efectiva y transparente. No hagas caso a los rumores, ellos solo te inquietan perturbando tu paz y el clima laboral.
9. **RECONOCE** las cualidades y el trabajo de los demás **FELICITANDO** a tus compañeros por sus logros; ellos también aprenderán a reconocer los tuyos haciendo el ambiente de trabajo más agradable.
10. **COLABORA** con tus compañeros de trabajo; recuerda que tú también puedes necesitar su ayuda.
11. Evita **JUZGAR** a tu compañera o compañero ya que solo ellos conocen la procesión que llevan por dentro; tú solo dales el debido **RESPECTO**, y si puedes, **AYUDALES** hasta donde se te permita.
12. Al final del día **AGRADECE** por el trabajo que tienes y **DESPIDETE** con una sonrisa de tus compañeros de trabajo. Te sentirás más feliz y satisfecho al llegar a casa.



SUGERENCIAS PARA PROMOVER EL BUEN TRATO COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

7. Concurso del mejor logo de buen trato por áreas y una mascota que refleje el sentido de unidad y convivencia: EL concurso debe llevar ciertos parámetros para su calificación (originalidad, creatividad, mensaje, trabajo en equipo) entre otros.



SUGERENCIAS PARA PROMOVER EL BUEN TRATO COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

9. LA SEMANA DE LA SONRISA Y LA ALEGRÍA

Podemos entregar un dulce con una frase motivadora acerca de la importancia de la alegría e ir entregando un stiker de la sonrisa tomando fotos sugiriendo que nos regalen una sonrisa (puede ser cada día en un área diferente durante una semana). Al final imprimimos las fotos y las compartimos en un mural, con algunas reflexiones acerca de cómo una sonrisa la alegría puede hacer más llevadero nuestro trabajo.



CONCLUSIONES

La corresponsabilidad: el rol de todos

- No es solo tarea de Recursos Humanos.
- Todos podemos prevenir, detectar o detener la violencia.
- El silencio o la complicidad también perpetúan el problema.
- Ser testigo activo: intervenir, reportar, apoyar.

Canales de ayuda y protocolos internos

Contenido:

- Explicar brevemente los pasos para denunciar o reportar.
- Garantías: confidencialidad, no represalia, atención.
- Rol de las áreas responsables.
- Recursos disponibles: línea ética, psicólogos, correo, buzón virtual, etc.



CONCLUSIONES

Construyendo una Cultura del Buen Trato

- Promover la escucha activa, empatía y colaboración.
- Lenguaje positivo: cómo decir lo mismo sin agredir.
- Liderazgo empático como motor del cambio.
- Cuidar los pequeños detalles: saludar, agradecer, reconocer.

RECORDEMOS: ***“Una empresa cero violencia no se logra con normas solamente, se construye con cada gesto, cada palabra y cada decisión que tomamos día a día.”***



BIBLIOGRAFÍA

- **Ministerio del Trabajo de Colombia.** (2014). *Resolución 652 de 2012 - Por la cual se establecen disposiciones para la implementación de la estrategia de intervención para la prevención del acoso laboral.* Bogotá: MinTrabajo.
[Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co>]
- **Congreso de la República de Colombia.** (2006). *Ley 1010 de 2006 - Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral.* Bogotá: Diario Oficial.
[Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co>]
- **Ministerio de Salud y Protección Social.** (2020). *Resolución 0312 de 2019 - Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).*
[Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co>]
- **Organización Internacional del Trabajo (OIT).** (2019). *Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.* Ginebra: OIT.
[Disponible en: <https://www.ilo.org>]
- **Organización Internacional del Trabajo (OIT).** (2020). *Violencia y acoso en el trabajo: una guía para su prevención.* Ginebra: OIT.
<https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/lang--es/index.htm>

EVALUÉMONOS



Fórmulas para la vida

Valores + Emociones + Competencias

Respeto + Gratitude + Ética y sostenibilidad



PREGUNTAS

Recuerda que POSITIVA tiene para ti:



<https://posipedia.com.co/>



Cursos virtuales



Artículos



Audios



Juegos digitales



OVAS



Guías



Mailings



Videos



¿Quieres profundizar tus conocimientos y potenciar tus competencias en SST?

¡Capacítate y fortalece la seguridad de tu empresa!

CURSOS

VIRTUALES SG-SST DE 50 Y 20 HORAS

Escanea e insíbete



Para trabajadores de todas las empresas, áreas y sectores.

¡TE ESPERAMOS!



Síguenos en Whatsapp

1

Escanea el Código
QR con tu celular.



2

Síguenos y entérate de
todas las actualizaciones
de nuestro Plan Nacional
de Educación.



3

¡Recuerda!

El canal lo encuentras en
la pestaña de Novedades
de tu Whatsapp



¡Síguenos en nuestra COMUNIDAD EDUCATIVA!



Escanea el código QR para entrar
a nuestro Canal de Whatsapp