



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

**COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DEL
DEPARTAMENTO ARCHIPIÉLAGO DE SAN
ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA SIGCMA**

ENCUENTRO DE COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL - NACIONAL

Proyecto de Prevención de Acoso Laboral.

María del Mar Sarmiento Bedoya

Larry Mauro Guillermo Cotes Gómez

Kellys Johana Rodríguez Sarmiento

Orlando Chaljub Cabeza

Narvil Stephens Martínez

Jennifer Adriana Lynton Hoy

INTEGRANTES DEL CCL

**Colombia, Rama Judicial del Poder Público
Seccional San Andrés, Islas.
2020 - 2021**



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

**COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DEL
DEPARTAMENTO ARCHIPIÉLAGO DE SAN
ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA SIGCMA**

PROGRAMA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN LA RAMA JUDICIAL

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL -SAN ANDRÉS ISLAS

“PREVENIR ANTES QUE SANAR”



CONTENIDO

	Pág.
Resumen	4
Introducción	5
Objetivo General	6
Objetivos Específicos	7
Marco Teórico	8-9
Metodología y diseño de la propuesta	10
Método de Aplicación	10
Actividades	11-14
Bibliografía	15-16



RESUMEN

Este proyecto pretende adoptar un plan de prevención del acoso laboral al interior de la Rama Judicial – Sede San Andrés, Providencia y Santa Catalina Islas, informando, capacitando entre otras, los impactos que conlleva el acoso en la capacidad laboral de los trabajadores que son víctimas de esta conducta, la disminución de su eficiencia, el deterioro de la salud física y mental, y la forma en como estas consecuencias se transforman en desinterés y estrés laboral progresivo. Ciertamente, los pocos conocimientos que generalmente los trabajadores manejan sobre el tema, no les permite adoptar conductas que posibiliten mitigar los impactos de esta problemática y mucho menos, agotar los conductos regulares establecidos para la aparición de estos casos.



INTRODUCCIÓN

El acoso laboral es una problemática a la cual se le ha dado reconocimiento apenas desde finales del siglo XX, pero sólo hasta los últimos años se ha considerado como un problema social importante y visto como uno de los mayores factores provocadores de estrés a nivel laboral. En Colombia esta temática ha tenido poco desarrollo, lo cual dificulta directamente en su visibilización, comprensión, detección, evaluación e intervención, lo cual incrementa las consecuencias perjudiciales para las empresas y las partes interesadas de las mismas, constituyéndose todas en víctimas de este fenómeno.

Este programa pretende combatir y prevenir el acoso laboral entre los trabajadores de la Rama Judicial – Sede San Andrés y Providencia Islas.

En este orden, será necesario y prioritario para el Comité de Convivencia Laboral visibilizar este tema como factor determinante suministrarles la información básica que permita incentivar la adopción de conductas que permitan prevenir y reducir al máximo el acoso laboral, así como las consecuencias que ello conlleva para la salud de las víctimas y las incidencias que en materia de productividad acarrea a los empleadores; pues los afectados con esta conducta son personas que pierden el ánimo por llegar al lugar de actividad laboral, se aíslan totalmente de la sociedad, creándose personas inseguras, que dejan de confiar en sus habilidades, es posible que incluso comiencen a creer que no hacen bien su trabajo y que no cumplen con sus responsabilidades, debido a que constantemente se les dificulta expresarse y resolver pequeños conflictos.



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

**COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DEL
DEPARTAMENTO ARCHIPIÉLAGO DE SAN
ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA SIGCMA**

OBJETIVO GENERAL

Incentivar entre los servidores judiciales de la Rama Judicial - Sede San Andrés y Providencia Islas, la adopción de conductas que promuevan una sana convivencia laboral al interior de cada ente judicial y/o administrativo.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Dar a conocer de forma práctica a los servidores judiciales información relacionada con los impactos negativos que el acoso laboral puede acarrear en los entornos laborales.
- Suministrarles información básica necesaria para identificar y prevenir el acoso laboral.
- Suministrarles información básica necesaria para actuar ante conductas que puedan constituir acoso laboral.
- Suministrarles información básica necesaria sobre la existencia, naturaleza y el marco de acción de los Comité de Convivencia Laboral.
- Incentivar la adopción de conductas que permitan prevenir y reducir al máximo el acoso laboral.
- Suministrar información en relación con la identificación de las conductas que constituyen o no acoso laboral.
- Brindarles herramientas para el manejo preventivo de las conductas que constituyen acoso laboral y que se han normalizado en el entorno laboral.



MARCO TEÓRICO

Resulta indispensable conocer aspectos básicos de la problemática, necesarios para el estudio, creación y adopción de planes y conductas para la prevención y reducción de las consecuencias del acoso laboral, así como las consecuencias que ello conlleva para la salud física y mental de las víctimas y las incidencias que en materia de productividad acarrea a los empleadores.

El concepto científico de MOBBING se deriva del término en inglés “Mob”, el cual puede tomar dos formas gramaticales una como sustantivo y otra como verbo, la primera haciendo referencia a una multitud o a un grupo de personas, y la segunda utilizada para referirse a la acción de asedio de ese grupo de personas frente a alguien (Huertas, 2013).

En términos generales, en Latinoamérica esta temática ha tenido poco desarrollo, lo cual dificulta directamente su comprensión, detección, evaluación e intervención (Carvajal y Dávila, 2013) y trae consecuencias perjudiciales para las empresas y las partes interesadas de las mismas, constituyéndose todas en víctimas de este fenómeno.

No obstante, en Colombia se han realizado investigaciones para explicar cómo se entiende y expresa la violencia en el trabajo en el país, de esta forma, se ha concluido que la violencia en el trabajo además de incluir violencia física comprende conductas verbales amenazantes, intimidatorias, abusivas y apremiantes. (García, A. 2016).

Las investigaciones han encontrado que existe una relación significativa y positiva entre la víctima del acoso laboral y las alteraciones de la salud mental como el estrés, la depresión, trastornos del sueño y la ansiedad. (Harasemiuc y Díaz, 2013). Las consecuencias sobre la salud de las víctimas son devastadoras, pudiendo sufrir, entre otros efectos, ansiedad generalizada, inquietud, fatiga, dificultades para concentrarse, irritabilidad, tensión muscular, sensación de impotencia, apatía, melancolía, estrés postraumático o desmotivación laboral (De Miguel, V y Prieto, J).

Ahora bien, si bien Harasemiuc y Díaz no encuentran relación entre la referida conducta y el absentismo laboral, De Miguel y Prieto sostienen que sí lo hay. Sobre



el particular, aseguran que el acoso laboral no sólo produce efectos sobre los trabajadores, sino que a su vez afecta al funcionamiento de la organización empresarial.

Explican que los efectos negativos redundan en un menor rendimiento de trabajo, al mismo tiempo, se produce un aumento del absentismo, también tiene lugar un número mayor número de accidentes de trabajo y se producen bajas de los trabajadores, provocando unos mayores costes a las empresas.

El acoso suele comenzar con un cambio brusco en una relación, pasando de normal o neutra a negativa. El proceso se torna confuso para la víctima, quien empieza a sentir culpa por lo que sucede, y a asumir que la causa tiene que ver con sus capacidades o su conducta. (Carvajal y Dávila, 2013).

En virtud de estas nefastas consecuencias, la omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, podrían ser entendidas una como tolerancia de la misma. (García y Moreno, 2014).



METODOLOGÍA Y DISEÑO DE LA PROPUESTA

El diseño de esta propuesta es de carácter informativo, ya que pretende ofrecer un acercamiento al problema que se pretende estudiar y conocer el tema que se abordara permitiéndonos familiarizar con algo que hasta el momento, si bien se conoce, no se le da la relevancia que amerita; por esta razón, se pretende que los servidores judiciales logren comprender e identificar el acoso laboral en diferentes contextos, saber cómo afecta este el comportamiento de las personas y qué hacer ante una situación de esta índole o como prevenirla.

MÉTODO DE APLICACIÓN

Las propuestas iniciales de actividades con los integrantes de la Rama Judicial de San Andrés Islas, se proyectaba en la presencialidad, sin embargo actualmente se avizorada en el marco de la pandemia COVID-19, lo que ha generado demoras en la elaboración, estructuración del plan de trabajo, y asimismo en su ejecución posponiéndose el mismo al fin de contar con las herramientas adecuadas para su desarrollo.

Dentro del marco de las actividades propuestas en campaña y previo a la instalación del Comité de Convivencia Laboral, se previa la capacitación inicial de este último, como herramienta primordial para la debida ejecución del plan de trabajo, lo cual se ha venido desarrollado con empresa POSITIVA, de forma virtual pese a los constantes problemas de conectividad que se presentan en el Departamento Archipiélago, igual este proceso

Actualmente con los integrantes de la Rama Judicial San Andrés Islas , se pretende identificar el nivel de conocimiento en cuanto al tema principal del presente proyecto, y ya luego el desarrollo virtual de charlas informativas y una vez culminadas las mismas, propender el desarrollo de actividades que propicien espacios de participación en el que todos los servidores judiciales elijan, entre ellos, al gestor de la sana convivencia laboral al interior de sus dependencias.



ACTIVIDADES

ACTIVIDAD 1.

Se requiere por parte del Comité el conocimiento de los integrantes de la Rama Judicial San Andrés Islas, la plena identificación de

Entre tanto se elaborarán videoclips, en las que se desarrolle la presentación de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral de la Isla de San Andrés, acompañado de sus hojas de vida a efectos de visibilizar a cada uno de sus representantes y sus cargos al interior del Comité.

Así mismo se acompañar con videoclips con información pertinente, en relación con el tema del acoso laboral y el llamado a la prevención de esta problemática por parte de la Rama Judicial- SAI, lo que hemos denominado cápsulas.

La actividad inicial previo a la declaratoria de pandemia, se estaba desarrollando de forma presencial con la visita de los integrantes del Comité a cada uno de los Despachos judiciales, lo cual se suspendió debido al asilamiento y se adoptaron las anteriores medidas, lo que se encuentra en elaboración para envié la tercera semana del mes de noviembre de 2020, teniendo actualmente revisión por parte del asesor de POSITIVA, quien nos ha dado pleno acompañamiento.

ACTIVIDAD 2.

Se plantea como una actividad de preponderante relevancia, la previa identificación de nivel de conocimiento de los integrantes de la Rama Judicial – San Andrés Islas, en cuanto a la diferenciación entre lo que constituye o no acoso laboral, y la estructura, funciones y demás relacionado con los Comité de Convivencia laboral. Ello a fin de contar con una radiografía real sobre la información con la que cuenta los empleados y nominadores de la Rama Judicial, y conocer a partir de donde se debe guiar y capacitar.

Se ejecutara esta actividad a través de una encuesta virtual enviada a los correos institucionales, en la cual se concretaran preguntas básicas frente a los temas descritos, así como casos en los que existan circunstancia acoso en un escenario



laboral, a efectos de establecer si se identifican este tipo de actos o hacen parte de las situaciones que se normalizan por los servidores judiciales.

Actualmente el cuestionario se encuentra en estructuración y analizando la plataforma ideal para la realización de la misma (www.survio.com , www.encuesta.com , www.onlineencuesta.com), teniendo en cuenta los problemas de conectividad del Departamento, la presente actividad se llevara a cabo a en la cuarta semana del mes de noviembre del 2020, inicialmente se socializar la realización de la misma a través de los correos institucionales en el que se establecerá el objeto y termino de duración de la misma en la plataforma para el ingreso de los judiciales.

ACTIVIDAD 3.

Dentro del plan de actividades que se propone para la vigencia 2021, en el Comité de Convivencia Laboral, se encuentra el desarrollo de dos capacitaciones una desde la perspectiva jurídica y otra desde el ámbito sicosocial, una vez obtenido los resultados de la encuesta.

Surge la necesidad de dichas capacitaciones, debido al interés de los integrantes del Comité de Convivencia, en capacitar tanto a los nominadores como empleados, en relación a la estructura, funciones, procedimientos del Comité, es de conocimiento público a nivel general las circunstancias de acoso laboral a las que se ven sometidos los sujetos de una relación laboral, y si bien desde hace unos años recientemente las entidades bien aunando esfuerzos a fin de acabar estos actos, que disminuye a quien los sufre, que entorpece y genera un inadecuado ambiente laboral. Es aun visible el desconocimiento de los empleados y nominadores en relación con sus funciones, deberes y derechos, así mismo como los actos que constituyen acoso laboral, al estarse normalizando muchos de ellos, debido a que han sucedido desde muchos años atrás.

Encuentra entonces la necesidad la Comité de capacitar al personal, en relación con lo que constituye o no acoso laboral y las herramientas con las que cuenta a fin de actuar en contra de ello, lo anterior como mecanismo de prevención primario y vital para el manejo adecuado de las relaciones y de un sano ambiente laboral.

Las actividades se concretarían de la siguiente forma desde la perspectiva jurídica, suministrando a los asistentes el conocimiento relacionado con la estructura,



funciones y procedimiento de los Comité de convivencia Laboral, la cual sería solicitada a la Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla, actualmente se encuentran elaboradas las solicitudes para radicación sin embargo, de acuerdo con el cronograma para realización de la actividad se encuentra para el primer trimestre del año 2021, de forma virtual teniendo en cuenta que un persistan las actuales circunstancias de pandemia.

Por otra parte, en cuanto a la capacitación desde la perspectiva psicosocial, es decir para la plena identificación de los actos que constituyen o no acoso laboral, se ha estado en conversación con el asesor de POSITIVA, con quien se tramitaran las solicitudes pertinentes a fin de desarrollar la actividad al inicio del segundo trimestre del año 2021, sin que se defina actualmente si se llevara a cabo de forma presencial o virtual, encontrándose supeditado a las circunstancias para ese momento.

ACTIVIDAD 4.

Se plantea la realización del concurso “Líder de la Sana Convivencia Laboral”, que busca resaltar la labor de aquellos que con su actuar y buenas practicas propician un ambiente laboral armónico y libre de conductas relacionadas con el acoso laboral.

En ese orden, se debe propiciar un espacio de participación, inclusive, por medios virtuales, en el que todos los servidores judiciales elijan al interior de sus respectivas dependencias un candidato que los represente, quien, con la sola designación, hará merecedor de un certificado que lo reconozca como “Líder de la Sana Convivencia Laboral de mis Compañeros”, el cual será expedido por el Comité de Convivencia Laboral Seccional. Posteriormente, quienes hayan sido designados como “líderes” se enfrentarán en un concurso al estilo de “Quién quiere ser Millonario”, y el ganador, se hará acreedor de un premio sorpresa.

Para desarrollar tanto las actividades de capacitación como el concurso, se hará uso de los medios tecnológicos disponibles para el efecto, verbigracia, aplicativos el aplicativo One Drive, Microsoft Teams y el correo electrónico del CCL, a elección de los organizadores. Se programarán fechas específicas para el desarrollo de las capacitaciones y en ellas se garantizará como mínimo, la asistencia de un (01) integrante de cada dependencia administrativa y/o judicial, al final de la cual, se



informará sobre la metodología del concurso a realizar. Posteriormente, se recepcionarán los candidatos propuestos como “Líder de la Sana Convivencia Laboral de mis Compañeros”, a quienes se le elaborará la respectiva certificación de reconocimiento. Finalmente, se señalará fecha y hora para desarrollar la competición, en la que se promulgará una breve biografía de los “Candidatos Líderes” y finalizada la competencia, se realizará la asignación de premios y certificados de reconocimiento.

La presente actividad se encontrará supeditada su realización al desarrollo de las anteriores capacitaciones, teniendo en cuenta que se requiere un mayor conocimiento por parte de los integrantes de Rama Judicial -San Andrés Islas, para la identificación de candidatos.



BIBLIOGRAFÍA

- Carvajal José y Dávila Carlos. (2013) 2013. Mobbing o Acoso Laboral. Revisión del tema en Colombia. Recuperado de:

https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v29n49/v29n49a11.pdf&ved=2ahUKEwjn55SxrvzkAhWnTd8KHQEBAz_wQFjAAegQIBRAB&usq=AOvVaw3O-gd72rGM6jxznp-rC81G&cshid=1569977797793

- De Miguel Barrado, Vanessa, & Prieto Ballester, Jorge Manuel (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4259/425948032003>

- Garcia, Adriana (junio de 2016). *el acoso laboral en colombia*. Recuperado de:

<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3578/Garciaadriana2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- García, Mónica y Moreno, José. (2014). El acoso laboral en Colombia. Recuperado de:

https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/3641/1/Acoso_laboral_Colombia.pdf&ved=2ahUKEwjn55SxrvzkAhWnTd8KHQEBAzwQFjAHegQIBxAB&usq=AOvVaw0lsMSKJVR_Q2gj19D0Ys_7r&cshid=1569977797793

- Harasemiuc, Víctor Adrián, & Díaz Bernal, Jesús Raúl. (2013). Evidencia científica de la relación entre acoso laboral y depresión. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 59(232), 361-371. Recuperado de:



<https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2013000300006>

- Huertas, Mario Alejandro. (2013). El Acoso Laboral, una forma de Hostigamiento en el Trabajo. Recuperado de:

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://sired.udenar.edu.co/1967/1/89829.pdf&ved=2ahUKEwjX2KXkrfzkAhWEhOAKHQyCDrkQFjAAegQIARAB&usg=AOvVaw3thzIITQTE8A6bROzQIJed>