

# PROPUESTA PARA INTEGRAR EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

---

FORTALECIMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA CONVIVENCIA LABORAL  
UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

---

Presentado por:  
**OLGA LUCÍA HERNÁNDEZ LOZANO**  
**ARISTÓBOLO ROMERO CHAPARRO**

Bogotá D.C., 2026

## 1. Presentación

Quienes suscribimos esta propuesta no somos ajenos a las realidades que se viven en los entornos de trabajo. Sabemos lo que significa llegar a la institución con ganas de dar lo mejor y encontrarse con situaciones que desgastan, tensionan o simplemente hacen más difícil el día a día. También sabemos lo valioso que es tener un espacio donde uno pueda ser escuchado sin temor a represalias, con la certeza de que su situación será tratada con respeto y discreción.

Es desde esa comprensión, y no desde una posición teórica o burocrática, que presentamos nuestra candidatura al Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. No venimos a cumplir un requisito; venimos con la convicción de que el bienestar de quienes trabajan en esta institución es una responsabilidad compartida, y que nosotros podemos y queremos aportar a ese propósito.

## 2. Justificación

Una universidad no es solo un conjunto de aulas, laboratorios y oficinas. Es, ante todo, una comunidad humana donde conviven personas con historias, proyectos de vida, preocupaciones y emociones. Docentes, administrativos, directivos y colaboradores de distintas áreas se encuentran a diario en un espacio que, cuando funciona bien, es fuente de crecimiento y satisfacción; pero cuando las relaciones se deterioran, puede convertirse en un lugar difícil, incluso dañino para la salud mental y emocional de quienes lo integran.

El clima laboral no es un tema menor ni un lujo. Está directamente relacionado con la productividad, con la calidad del servicio educativo que reciben los estudiantes y con la salud integral de los trabajadores. Un funcionario que se siente respetado, escuchado y valorado trabaja con más compromiso, más creatividad y más disposición. Por el contrario, quien vive bajo presión, hostilidad o indiferencia difícilmente puede dar lo mejor de sí.

El Comité de Convivencia Laboral, creado bajo el marco de la Resolución 652 de 2012 y la Ley 1010 de 2006, representa uno de los mecanismos más importantes con que cuenta la institución para velar por relaciones laborales sanas. Sin embargo, para que cumpla verdaderamente su función, necesita estar integrado por personas comprometidas, imparciales y cercanas a la realidad de la comunidad universitaria. Eso es precisamente lo que ofrecemos.

### **3. Objetivo General**

Contribuir al fortalecimiento de la convivencia laboral en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, promoviendo relaciones humanas basadas en el respeto mutuo, la comunicación asertiva y la resolución pacífica de conflictos, a través de acciones preventivas, de acompañamiento y de seguimiento que generen confianza en la comunidad institucional.

### **4. Objetivos Específicos**

- Crear y sostener espacios genuinos de diálogo donde los funcionarios puedan expresarse con seguridad y confianza, sin temor a consecuencias.
- Desarrollar procesos de sensibilización sobre el respeto, la comunicación asertiva y la prevención del acoso laboral, adaptados a la realidad y las necesidades del entorno universitario.
- Intervenir de manera oportuna ante situaciones que afecten la convivencia, priorizando siempre la prevención sobre la sanción.
- Fortalecer la credibilidad y la confianza en los canales institucionales de reporte, garantizando confidencialidad e imparcialidad en cada caso atendido.
- Articular el trabajo del Comité con las áreas de Talento Humano, Bienestar Universitario y Seguridad y Salud en el Trabajo, para una atención integral de las situaciones de convivencia.

### **5. Diagnóstico y Contexto Institucional**

Antes de proponer cualquier acción, consideramos fundamental partir de un reconocimiento honesto de la realidad: no todas las personas que viven situaciones difíciles en el trabajo se atreven a reportarlas. Algunas no saben cómo hacerlo; otras temen las consecuencias; otras simplemente no creen que alguien las vaya a escuchar de verdad. Ese silencio es uno de los mayores obstáculos que enfrenta cualquier comité de convivencia.

Por eso, una de nuestras primeras acciones será realizar un diagnóstico participativo del clima laboral, que nos permita entender no solo los conflictos visibles, sino también las tensiones que se acumulan sin hacerse explícitas. Este diagnóstico se realizará con metodologías que garanticen el anonimato y la confianza, y sus resultados servirán de base para diseñar intervenciones pertinentes y efectivas.

#### **5.1 Instrumentos de diagnóstico propuestos**

- Encuestas anónimas de clima laboral, aplicadas a todas las áreas de la institución con periodicidad semestral.
- Grupos focales voluntarios con representantes de diferentes dependencias, para profundizar en temas que las encuestas no logran capturar.
- Análisis de los casos atendidos en períodos anteriores, identificando patrones y áreas de mayor vulnerabilidad.
- Revisión de indicadores de ausentismo, rotación y salud ocupacional, en articulación con Talento Humano y la ARL.

## 6. Plan de Acción

Nuestras propuestas de acción están organizadas en cuatro ejes estratégicos que se desarrollarán de manera progresiva y articulada durante el período de gestión del Comité:

### 6.1 Prevención y sensibilización

La mejor forma de atender un conflicto es evitar que ocurra. Por eso, el eje preventivo es el más importante de nuestra propuesta. Las acciones que proponemos en este frente incluyen:

- Talleres vivenciales de comunicación asertiva y manejo constructivo de conflictos, diseñados para ser prácticos, dinámicos y cercanos a las situaciones reales del trabajo universitario.
- Campaña institucional de convivencia: «Convivir es construir», con mensajes positivos que circulen por los canales internos de comunicación, espacios físicos y redes institucionales.
- Jornadas de sensibilización sobre acoso laboral, riesgo psicosocial y derechos de los trabajadores, dirigidas a todos los funcionarios sin distinción de jerarquía.
- Material divulgativo claro y accesible sobre el rol del Comité, sus funciones, la ruta de atención y las garantías de confidencialidad para quienes acuden a él.

### 6.2 Atención y acompañamiento

Cuando alguien decide acudir al Comité, generalmente lo hace con cierto nivel de angustia o vulnerabilidad. Nuestra forma de recibir esa situación marcará la diferencia entre una experiencia reparadora y una que genere aún más desconfianza.

- Protocolo claro de atención inicial, que garantice una respuesta oportuna —máximo 5 días hábiles— a cada caso reportado.
- Acompañamiento confidencial y respetuoso en todas las fases del proceso, sin presionar ni juzgar a ninguna de las partes involucradas.
- Mecanismos de medidas preventivas inmediatas cuando la situación lo requiera, coordinadas con las instancias pertinentes de la institución.

### 6.3 Seguimiento y evaluación

El trabajo del Comité no termina cuando se cierra un caso. Es fundamental hacer seguimiento a las situaciones atendidas y evaluar continuamente el impacto de las acciones realizadas.

- Registro sistemático y confidencial de cada caso atendido, con indicadores que permitan identificar tendencias y evaluar resultados.
- Informes periódicos al área de Talento Humano y a la Rectoría, que presenten los avances del Comité sin comprometer la identidad de las personas involucradas.
- Evaluación semestral del clima laboral, comparando los resultados con la línea de base del diagnóstico inicial.
- Revisión y actualización permanente del plan de acción, incorporando los aprendizajes y ajustando las estrategias según los resultados obtenidos.

### 6.4 Articulación institucional

El Comité no puede, ni debe, trabajar de forma aislada. La convivencia laboral es una responsabilidad de toda la institución, y su fortalecimiento requiere la articulación con otras áreas y actores clave.

- Trabajo coordinado con Bienestar Universitario para integrar las acciones del Comité en los programas de bienestar institucional.
- Alianza con Talento Humano para la atención integral de casos que involucren procesos disciplinarios o de gestión del desempeño.
- Coordinación con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo para el abordaje conjunto de los factores de riesgo psicosocial.
- Contacto permanente con la ARL para acceder a programas y recursos de apoyo en materia de convivencia y bienestar laboral.

## 7. Metodología

Nuestra propuesta metodológica se fundamenta en tres principios que consideramos irrenunciables: la participación activa de la comunidad, la centralidad de las personas y el enfoque preventivo. No concebimos el Comité como un organismo al que se acude solo en situaciones de crisis; lo vemos como un espacio permanente de construcción de una cultura de convivencia.

Esto implica salir de la oficina y acercarnos a las personas en sus propios entornos; escuchar antes de proponer soluciones; reconocer que cada conflicto tiene múltiples perspectivas y que ninguna parte merece ser descalificada de antemano. Implica también actuar con coherencia: no podemos pedir respeto a los demás si no lo practicamos nosotros mismos en cada interacción.

Las actividades se desarrollarán a través de talleres participativos, mesas de diálogo, acompañamiento individual y grupal, y herramientas digitales de comunicación y seguimiento. Todas las acciones estarán guiadas por los principios de confidencialidad, imparcialidad, respeto y celeridad.

## 8. Resultados Esperados

Al concluir el período de gestión, esperamos haber contribuido de manera significativa a los siguientes resultados:

- Una comunidad universitaria con mayor conocimiento de sus derechos y de los mecanismos institucionales disponibles para protegerlos.
- Un ambiente laboral más respetuoso, donde las diferencias se gestionen a través del diálogo y no del conflicto.
- Mayor confianza en el Comité de Convivencia como instancia legítima, neutral y efectiva.
- Reducción medible de los casos de acoso y conflictividad laboral, según los indicadores establecidos en el diagnóstico inicial.
- Una cultura institucional que valore activamente el bienestar de todas las personas que integran la comunidad universitaria.
- Procesos documentados y sistematizados que sirvan de base para la gestión de futuros comités.

## 9. Marco Normativo

Esta propuesta se fundamenta en la normatividad colombiana vigente en materia de convivencia laboral y bienestar de los trabajadores:

- Ley 1010 de 2006: Define el acoso laboral, establece sus modalidades, consecuencias y mecanismos de prevención y sanción.
- Resolución 2646 de 2008: Establece disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención e intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial.

- Resolución 652 de 2012: Define la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas.
- Resolución 3461 de 2025: Actualización normativa reciente que deroga la Resolución 1356 de 2012, reafirmando la importancia de adaptar continuamente las estrategias institucionales a los nuevos desarrollos regulatorios.

El conocimiento de este marco normativo no es solo un requisito técnico; es una herramienta que nos permite actuar con rigor, transparencia y seguridad jurídica en cada situación que se nos presente.

## **10. Compromiso Personal**

Más allá de los planes y las metodologías, queremos cerrar esta propuesta con una declaración simple y honesta: nos importan las personas que trabajan en esta institución.

Sabemos que integrar el Comité de Convivencia Laboral implica una responsabilidad enorme. Implica guardar silencio cuando es necesario y hablar cuando es importante. Implica ponerse en los zapatos del otro, incluso cuando no es fácil. Implica sostener la imparcialidad frente a situaciones que pueden ser emocionalmente complejas. Implica, en definitiva, servir.

Nos comprometemos a ejercer este rol con dedicación, honestidad y respeto. A estar disponibles y accesibles para todos los funcionarios, sin importar su cargo o su área. A actuar siempre con ética, transparencia y coherencia con los valores que esta universidad representa. Y, sobre todo, a nunca olvidar que detrás de cada caso hay una persona que merece ser tratada con dignidad.

Esta es nuestra propuesta. Esta es nuestra palabra.

---

**OLGA LUCÍA HERNÁNDEZ LOZANO**

---

**ARISTÓBOLO ROMERO CHAPARRO**