

PLAN DE TRABAJO DEL COMITÉ CONVIVENCIA LABORAL

PERÍODO DD MM AAAA HASTA EL DD MM AAAA

PROPOSITO

Orientar las acciones preventivas, formativas y de acompañamiento encaminadas a promover la sana convivencia, prevenir el acoso laboral y fortalecer el respeto y la empatía en el entorno organizacional. El plan se desarrolla con base en los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad, equidad y coresponsabilidad, y se articula con los programas de Gestión Humana y Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), asegurando la integración de esfuerzos institucionales para el bienestar de todos los colaboradores.

ALCANCE

Este plan se aplica a todas las personas vinculadas laboralmente con la empresa y orienta la gestión integral del Comité de Convivencia Laboral, desde su conformación hasta la evaluación de resultados. Su ejecución está a cargo del CCL con el acompañamiento de Gestión Humana y SST, bajo la supervisión del Representante Legal.

EJE 1. PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA CONVIVENCIA LABORAL

Propósito: Fomentar una cultura de respeto, inclusión y comunicación positiva a través de campañas y espacios de sensibilización que fortalezcan la convivencia, prevengan el acoso laboral y promuevan la empatía entre los equipos.

| Actividad | Periodicidad | Responsables | Primer Periodo | Segundo Periodo |
|---|--------------|--|----------------|-----------------|
| Campañas de promoción y prevención sobre sana convivencia, respeto, inclusión y salud mental. | Trimestral | Comité de Convivencia / Comunicaciones / SST | | |
| Diseño de material informativo y divulgación de la ruta de atención de casos. | Trimestral | Comité de Convivencia / SST | | |
| Realización de jornadas pedagógicas o conmemorativas (Día de la Convivencia Laboral). | Anual | Comité de Convivencia / Gestión Humana | | |

EJE 2. ATENCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO A SITUACIONES DE CONVIVENCIA

Propósito: Garantizar la atención confidencial, respetuosa y oportuna de los casos reportados, brindando acompañamiento humano y técnico que facilite el restablecimiento del clima laboral.

| Actividad | Periodicidad | Responsables | Primer Periodo | Segundo Periodo |
|---|---------------------|-------------------------------|----------------|-----------------|
| Recepción, análisis y registro de los casos reportados. | Según ocurrencia | Comité de Convivencia / SST | | |
| Revisión de casos recibidos y priorización en reunión mensual. | Mensual | Comité de Convivencia Laboral | | |
| Dar respuesta oportuna a las partes involucradas de acuerdo con el procedimiento interno. | Según requerimiento | Comité de Convivencia Laboral | | |
| Seguimiento a compromisos y planes de mejora derivados de los casos. | Trimestral | CCL / SST / Gestión Humana | | |
| Presentar informes a la Gerencia | Mensual | Comité de Convivencia Laboral | | |

PLAN DE TRABAJO DEL COMITÉ CONVIVENCIA LABORAL

PERÍODO DD MM AAAA HASTA EL DD MM AAAA

EJE 3. FORMACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS DEL CCL

Propósito: Desarrollar habilidades técnicas, humanas y relacionales que fortalezcan la gestión del Comité, garantizando actuaciones efectivas, empáticas y coherentes con los principios de la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025.

| Actividad | Periodicidad | Responsables | Primer Periodo | Segundo Periodo |
|--|--------------|--------------|----------------|-----------------|
| Marco normativo: Ley 1010 de 2006 y Resolución 3461 de 2025, derechos, deberes y funciones del Comité. | Anual | | | |
| Procedimiento preventivo interno para recibir, tramitar, escuchar partes y elaborar planes de mejora. | Anual | | | |
| Principios de confidencialidad, imparcialidad, reserva de la información y deber de no divulgación de datos sensibles. | Anual | | | |
| Comunicación asertiva, manejo de conflictos y habilidades de mediación. | Anual | | | |
| Enfoque de género, no discriminación e inclusión, así como atención a violencias basadas en género. | Anual | | | |
| Salud mental, factores psicosociales, bienestar emocional y prevención de riesgos psicosociales. | Anual | | | |
| Rendición de informes trimestrales y anuales, seguimiento de casos y recomendaciones al nivel directivo. | Anual | | | |

EJE 5. ARTICULACIÓN CON PROGRAMAS INSTITUCIONALES (GESTIÓN HUMANA Y SST)

Propósito: Integrar las acciones del Comité con las estrategias de bienestar, liderazgo y salud mental de la empresa, consolidando una cultura organizacional basada en la confianza, la inclusión y la prevención.

| Actividad | Periodicidad | Responsables | Primer Periodo | Segundo Periodo |
|---|----------------------------------|-------------------------------|----------------|-----------------|
| Coordinación de acciones conjuntas con programas de bienestar y SST. | Trimestral | CCL / Gestión Humana / SST | | |
| Participación en programas de bienestar psicosocial, liderazgo y cultura del diálogo. | Según programación de la empresa | CCL / SST | | |
| Promoción de canales de comunicación y espacios de participación segura. | Semestral | CCL / Comunicaciones Internas | | |

Diseñado por:

DEPR / Psicólogo Esp.SST- GAZ/ Psicólogo Esp. Psicología Organizacional -Esp.SST.

Versión actualizada conforme a la Resolución 3461: Paula Andrea Correa- Asesor Externo/Profesional en SST/Master en Educación y Desarrollo Humano.

Revisado y aprobado: Luz Amparo Plata Quesada/ Especialista en Entornos Laborales Saludables/ARL SURA.