



**Universidad Francisco
de Paula Santander**

Vigilada Mineducación

CONVIVENCIA LABORAL

**UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA
SANTANDER**



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	MA-GH-03
			VERSIÓN	01
	CONVIVENCIA LABORAL		FECHA	23/02/2018
			PÁGINA	2 de 34
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ		
Líder Gestión de Talento Humano	Equipo Operativo de Calidad	Líder de Calidad		

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA	RESPONSABLE APROBACIÓN
01	Versión Original	23/02/2018	Líder de Calidad

Copia No Controlada



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	MA-GH-03
			VERSIÓN	01
	CONVIVENCIA LABORAL		FECHA	23/02/2018
			PÁGINA	3 de 34
ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ
Líder Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad		Líder de Calidad

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
1. RESEÑA HISTÓRICA UFPS	5
2. OBJETIVO.....	6
2.1 OBJETIVO GENERAL:	6
2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS:	7
3. PRINCIPIOS.....	7
4. ALCANCE	10
5. TERMINOLOGIA	10
6. ACOSO LABORAL Y SEXUAL.....	11
6.1 AUTORES DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL.....	11
6.2 MODALIDADES DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL	12
6.3 CONDUCTA QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.....	12
6.4 CONDUCTAS Y NIVELES QUE CONSTITUYEN ACOSO SEXUAL.....	14
6.5 ELEMENTOS DEL ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL	16
6.6 CONDUCTAS ATENUANTES DEL ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL.....	16
6.7 CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES DEL ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL	17
6.8 MEDIDAS DE PREVENCIÓN.	17
6.9 RESPONSABILIDADES DE LA UFPS.....	20
7. PASOS A SEGUIR PARA CONFORMAR EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.....	21
8. TRÁMITE Y SOLUCIÓN DE QUEJAS.....	23
8.1 PROCEDIMIENTO DE LA QUEJA.....	24
8.2 OBJETO DE LA CONCILIACIÓN.....	26
8.3 OBJETIVO DE LA CONCILIACIÓN.....	29
9. Aprendizajes básicos para la convivencia y la felicidad	30
9.1 Aprender a no agredir:	30
9.2 Aprender a comunicarse	30
9.3 Aprender a interactuar	30
9.4 Aprender a decidir en grupo.....	31
9.5 Aprender a cuidarse.....	31
9.6 Aprender a cuidar el entorno.....	31
9.7 Aprender a valorar el saber cultural y académico.....	31
10. VERIFICACIÓN	32
11. REFERENCIAS LEGALES	34

 Vigilada Mineducación	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	MA-GH-03
			VERSIÓN	01
	CONVIVENCIA LABORAL		FECHA	23/02/2018
			PÁGINA	4 de 34
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ		
Líder Gestión de Talento Humano	Equipo Operativo de Calidad	Líder de Calidad		

INTRODUCCIÓN

La universidad Francisco de Paula Santander Cúcuta, se compromete a cumplir con las leyes, decretos, resoluciones y demás normas que sean expedidas para reglamentar el abordaje del Acoso Laboral, en materia de prevención y atención de este factor de riesgo psicosocial intralaboral.

Debido a que la ley 1010 de 2006, proferida por el congreso de la república, busca como objetivo, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado, ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral, privada o pública.

La misma determina que los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas o acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo, por ello primeramente se realizó la conformación del comité de convivencia laboral y se ha sesionado para casos de acoso laboral, por lo que se creó la necesidad según la normatividad colombiana de crear un manual de convivencia laboral convirtiéndose en el instructivo para saber qué hacer, como y cuando hacerlo

La Universidad Francisco de Paula Santander, en la búsqueda de acatar lo dispuesto en la resolución 1356 del 2012 emanada por el ministerio del trabajo, da cumplimiento a la conformación del comité de convivencia laboral.


Este comité deberá implementar acciones concertadas de orden administrativo que estén relacionadas con el clima laboral y formule medidas especiales que propendan para el mejoramiento de la calidad de las normas de convivencia; al igual que encaminar las actividades que sean tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia en el clima organizacional que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten la vida laboral y el buen ambiente al interior de la Universitaria Francisco de Paula Santander

El comité de convivencia laboral deberá capacitarse en temas de crecimiento personal, comunicación asertiva, relaciones interpersonales y en diversos temas que abarquen la interacción social.

En el caso de los trabajadores, estos deberán mostrar disposición a cumplir con lo acordado en este manual y participar de las actividades o campañas que se realicen para promover el bienestar y la armonía en la organización, fomentando la cultura de las buenas relaciones interpersonales.

La finalidad del presente manual es saber cómo actuar frente a casos de caso de acoso

Copia No Controlada

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	MA-GH-03	
			VERSIÓN	01	
	CONVIVENCIA LABORAL			FECHA	23/02/2018
				PÁGINA	5 de 34
ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ	
Líder Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad		Líder de Calidad	

laboral, y como el trabajador debe formular la queja y como el comité debe sesionar para dar solución a la situación encontrada, así mismo que se debe hacer con los casos identificados y como debe estar capacitado el personal que atiende este tipo de situaciones.

Este mismo manual nos muestra que hacer en casos excepcionales como que uno de los integrantes se vea involucrado como acosado o como acosador

1. RESEÑA HISTÓRICA UFPS

Los espacios y salones de una vieja casa ubicada en el centro de la ciudad (Avenida 4a, entre Calles 13 y 14, sede del Club Colsag) sirvieron de sede inicial al sueño de consolidar en Cúcuta una Universidad. Así, bajo el techo de este inmueble de arquitectura de principios del siglo 20, la Institución que hoy nos enaltece y cuyo nacimiento celebramos comenzó el 5 de julio de 1962 su prospectiva carrera educativa como Fundación de derecho privado con lecciones de economía.

Posteriormente la academia universitaria fue trasladada a un inmueble localizado en la calle 7 con avenida 7 y años después a la calle 13 con Avenidas 5 y 6, al local que hoy ocupa el Colegio Departamental Femenino de Bachillerato. A principios de 1970 se adquirieron parte de los terrenos de la Finca El Piñal, localizados en el Barrio Colsag y se iniciaron las labores de construcción del actual campus universitario del Alma Mater.


De esta forma, la fecha del 5 de julio de 1962 se toma como punto origen o de nacimiento de la Universidad Francisco de Paula Santander, la cual fue reconocida por Ordenanza No.37 de 1964 y oficializada como ente de educación superior del orden departamental por Decreto 323 del 13 de mayo de 1970 expedido por la Gobernación del Departamento Norte de Santander.

La **UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER, UFPS**, es un ente universitario autónomo, con personería jurídica, patrimonio independiente, autonomía académica, administrativa y financiera y, régimen especial, vinculado al Ministerio de Educación Nacional y organizado como establecimiento público de carácter académico, del orden Departamental.

La Universidad Francisco de Paula Santander tiene domicilio en la ciudad de Cúcuta, cuenta con una Seccional en la ciudad de Ocaña y con Centros Regionales de Educación Abierta y a Distancia en algunos municipios de los Departamentos Norte de Santander, Cundinamarca, Santander, Cesar, Sucre, Bolívar, Magdalena, Arauca, San Andrés y Providencia, pudiendo ampliar su radio de acción según lo establece el Estatuto General de la Institución.

En la actualidad la Universidad tiene establecidas dos extensiones académicas en las poblaciones de Chinácota y Tibú, en donde se cumplen actividades académicas en las carreras de Ingeniería Civil y de Sistemas.

En el campo académico la Universidad Francisco de Paula Santander cuenta en la actualidad

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	MA-GH-03
			VERSIÓN	01
	CONVIVENCIA LABORAL		FECHA	23/02/2018
			PÁGINA	6 de 34
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ		
Líder Gestión de Talento Humano	Equipo Operativo de Calidad	Líder de Calidad		

con veinticuatro (24) planes de estudio de nivel pregrado, doce (12) programas de postgrado en los niveles especialización y maestría y numerosos cursos y Diplomados, que conforman la actual Oferta Educativa en diversas disciplinas del conocimiento adscritas a las Facultades de Ingeniería, Ciencias de la Salud, Ciencias Empresariales, Ciencias Agrarias y del Ambiente y Ciencias de la Educación, Artes y Humanidades.

En desarrollo del derecho constitucional de autonomía universitaria, la UFPS practicó, por primera vez en 1994, con la participación colectiva de sus estamentos básicos, la consulta democrática para la elección de su Rector, recayendo esta honrosa voluntad institucional en la persona del Ingeniero Electricista y Magíster en Administración PATROCINIO ARARAT DÍAZ.

El Consejo Superior Universitario mediante Acuerdo 91 de 1993 expidió el Estatuto General de la Universidad, dentro del marco de la Ley 30 de 1992 que reglamenta la Educación Superior en Colombia y de conformidad con los principios rectores de autonomía universitaria consagrados en la Constitución Política de Colombia de 1991. Mediante Acuerdo 126 de 1994 el Organismo Superior Universitario establece la nueva Estructura Orgánica de la Universidad creando el Departamento Académico como unidad fundamental que facilita el ejercicio de la docencia, extensión e investigación, la afirmación de sus principios y el logro de sus objetivos institucionales.

La actividad de investigación, docencia y extensión desarrollada por el Claustro Mayor durante sus primeros 35 años de servicio comunitario ha dado respuestas concretas y ha presentado soluciones a diversos problemas regionales a la par que ha formado con alto nivel de competitividad e idoneidad profesional cerca de ocho mil egresados en distintas áreas del conocimiento.


Por su trayectoria académica seria y responsable en la formación del talento humano regional, por su profunda vocación de estudiosa de la problemática social de la región y por su permanente accionar en la búsqueda de fórmulas de crecimiento y desarrollo del Departamento Norte de Santander, la UFPS se ha ganado un espacio de credibilidad y de respeto, un don de liderazgo y la voluntad positiva de las gentes en el concierto regional.

En la actualidad la UFPS fortalece su proyección ganando espacios de especial importancia a nivel nacional e internacional, mediante acciones de mejoramiento académico-administrativo, establecimiento de convenios de intercambio interinstitucional.

2. OBJETIVO

2.1 OBJETIVO GENERAL:

Establecer un documento de Manual de convivencia para cumplir con la norma colombiana mediante la participación de los trabajadores de la Universidad Francisco de Paula Santander para regular los comportamientos dentro del contexto laboral al momento de interactuar con compañeros, superiores o indistintamente del cargo.

 Vigilada Mineducación	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	MA-GH-03
			VERSIÓN	01
	CONVIVENCIA LABORAL		FECHA	23/02/2018
			PÁGINA	7 de 34
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ		
Líder Gestión de Talento Humano	Equipo Operativo de Calidad	Líder de Calidad		


2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Promover un ambiente adecuado para la convivencia, el orden y el bienestar laboral dentro de la institución.
 - Constituir el comité de convivencia laboral como mecanismo de convivencia armónica y democrática en la institución.
 - Favorecer el bienestar laboral de los servidores, empleados temporales y practicantes de la institución.

3. PRINCIPIOS


Son principios de la Universidad:

- a) Concebirla Educación Superior como un derecho de la persona, un servicio público cultural, un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral, con miras a configurar una sociedad más justa, equilibrada y autónoma, enmarcada dignamente en la comunidad internacional.
- b) La Educación que imparte la Universidad Francisco de Paula Santander debe desarrollarse dentro de un marco de claros criterios éticos, democráticos que garanticen el respeto, fortalecimiento y desarrollo de valores apropiados para enfrentar los cambios y requerimientos de la sociedad actual.
- c) La Universidad como generadora de saberes entiende que la ciencia no es un quehacer abstracto ni perenne. Es principalmente, con base en la Historia y en la Filosofía, una práctica social que busca una explicación nacional y crítica de la realidad. Esta práctica, al hacerse más universal y sistemática, permite modificar la realidad entendida en su dimensión natural, humana y socio-política. Por lo cual interesa no solamente las estrategias y métodos de la ciencia, sino fundamentalmente sus fines y uso, las actitudes y valores que genera y los efectos que produce en la cultura.
- d) La Universidad buscará el fortalecimiento del sistema universitario regional, la conformación de un sistema universitario nacional, internacional y armónico, y buscará una integración científica, tecnológica y cultural dentro del contexto latinoamericano y mundial.
- e) La Universidad dedicará sus esfuerzos en ciencia y tecnología en forma prioritaria, al estudio del contexto de la frontera colombo - venezolana, al análisis de sus fortalezas y debilidades, a la proyección de su desarrollo social, político, económico y cultural; a la propuesta y ejecución de soluciones a sus problemas y al estudio, solución y divulgación de la problemática fronteriza general de América Latina.
- f) La Universidad, concebida como organización, tiene la capacidad de adoptar las estrategias más convenientes para el cumplimiento de su función académica. Estas estrategias definen

 Vigilada Mineducación	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	MA-GH-03
			VERSIÓN	01
	CONVIVENCIA LABORAL		FECHA	23/02/2018
			PÁGINA	8 de 34
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ		
Líder Gestión de Talento Humano	Equipo Operativo de Calidad	Líder de Calidad		

su estilo su estilo administrativo y sus normas de desempeño.

- g) Así, la Universidad deberá enmarcar su acción dentro de los siguientes criterios: Búsqueda y aseguramiento de amplia participación de la comunidad universitaria; práctica amplia de la delegación y autonomía administrativa; apertura al cambio y visión prospectiva del futuro inducido por el cambio; evaluación permanente entendida como método y práctica en todos los niveles de la Institución y como actitud hacia la autocrítica y la revisión de resultados, bases para las decisiones de mejoramiento.
- h) La Universidad mantiene un carácter democrático y pluralista razón por la cual no puede estar limitada ni limitar a nadie, por consideraciones ideológicas, de raza, de sexo, credo, condición social, económica o política. El acceso a ella está abierto a quienes en ejercicio de la igualdad de oportunidades, demuestran poseer las capacidades requeridas y cumplen las condiciones académicas exigidas en cada caso.
- i) La Universidad Francisco de Paula Santander despertará en los educandos un espíritu reflexivo, orientado al logro de la autonomía personal, en un marco de libertad de pensamiento y de pluralismo ideológico que tenga en cuenta la universalidad de los saberes y la particularidad de las formas culturales existentes en el país. Por ello la educación superior se desarrollará en un marco de libertades de enseñanza, de aprendizaje, de investigación y de cátedra.
- j) La Universidad más que transmitir ciencia enseñará a hacer ciencia; a apropiarla, a recontextualizarla y a elaborarla; a generar actitudes críticas y de creatividad para Comprender la ciencia valorarla y convertirla en práctica social.
- k) Lo fundamental en la actividad de la Universidad Francisco de Paula Santander es el quehacer académico y solamente en función de él, las actividades y sistemas de administración, bienestar, planeación y demás apoyo institucionales tienen su razón de ser.
- l) La Universidad está abierta en sus planes de educación y en sus programas formativos a la diversidad de concepciones en los enfoques curriculares, a las múltiples innovaciones y alternativas en los diseños y estrategias instruccionales y reconoce que no hay una sola forma de aprender, por lo cual propiciará la flexibilidad y la creatividad permanentes en este campo.
- m) La Universidad Francisco de Paula Santander desarrollará la investigación de los problemas sociales como una contribución a la solución de los mismos, sin menoscabo de su naturaleza académica y el rigor científico que le son inherentes. Su papel va más allá del simple conocimiento de la realidad y deberá realizar una crítica social acorde con el grado de desarrollo de su entorno.
- n) La Universidad Francisco de Paula Santander promueve el conocimiento y la reafirmación de los valores de la nacionalidad, los derechos humanos, la paz y la democracia, la

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	MA-GH-03
			VERSIÓN	01
	CONVIVENCIA LABORAL		FECHA	23/02/2018
			PÁGINA	9 de 34
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ		
Líder Gestión de Talento Humano	Equipo Operativo de Calidad	Líder de Calidad		

expansión de las áreas de creación y goce de la cultura, el acceso integral a todos los beneficios del desarrollo filosófico, artístico, científico, técnico, pedagógico y tecnológico que de ella se deriven, así como la formación para el manejo, conservación y aprovechamiento racional de los recursos naturales con el fin de adecuarlos a la satisfacción de las necesidades humanas y a la preservación del medio ambiente.

- o) La Universidad en su radio de acción buscará constituirse en un factor determinante en el desarrollo regional y nacional, mediante su integración con el sector productivo.

Misión

La Universidad Francisco de Paula Santander es una institución Pública de Educación Superior que orienta su actividad a la generación y difusión de conocimientos, por medio de la docencia, la investigación y la extensión, con fundamento en el aprendizaje permanente y la flexibilidad del currículo, con énfasis en su aplicación a la solución de los problemas de su entorno regional y binacional, para fortalecer y promover su desarrollo económico y social, mejorar la calidad de vida de su comunidad, y formar, en este ambiente de compromiso social, egresados altamente cualificados, con competencias técnicas, pensamiento crítico e innovador, sentido de responsabilidad, en un contexto de pluralismo y diversidad cultural.


Visión

En su quincuagésimo aniversario la **UFPS** habrá logrado la acreditación institucional por la calidad, pertinencia y competitividad de sus programas de docencia, investigación e integración con la comunidad, con un excelente clima organizacional y plenamente comprometida con el desarrollo sostenible de la región y del País.

El desarrollo de esta Visión se fundamenta en:

- Un modelo pedagógico centrado en el estudiante, articulado a través de: el fomento e innovación de los procesos educativos, la flexibilización académica y la internacionalización del currículo, requisitos indispensables para facilitar la movilidad intra y extramuros de estudiantes y egresados.
- Una Investigación basada en la utilización y el desarrollo de conocimientos y tecnologías avanzadas, aplicadas a la identificación de problemas y necesidades del entorno y de posibles alternativas de solución
- La promoción, liderazgo y fortalecimiento de alianzas estratégicas en contextos multiculturales para la transferencia de tecnología e intercambio de experiencias a nivel nacional e internacional.
- Un adecuado clima organizacional caracterizado por: la calidad de vida de su capital humano; su capacidad de gestión administrativa y financiera; una eficiente infraestructura tanto física como tecnológica.

Copia No Controlada

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	MA-GH-03
			VERSIÓN	01
	CONVIVENCIA LABORAL		FECHA	23/02/2018
			PÁGINA	10 de 34
ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ
Líder Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad		Líder de Calidad


- Un cuerpo docente debidamente preparado, motivado, con un alto sentido de pertenencia hacia su labor académica.

4. ALCANCE

Este manual aplica para la Universidad Francisco de Paula Santander en la ciudad de Cúcuta y todos los centros de trabajo, cuando sea necesario conformar el Comité de Convivencia Laboral por primera vez o cuando se cumpla el tiempo de vigencia de dicho Comité.

5. TERMINOLOGIA

- **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:** Organismo legalmente constituido, el cual tiene como funciones prevenir el acoso laboral, divulgación y realización de las actividades para proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.
- **ACOSO LABORAL:** Es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador, por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.
- **MALTRATO LABORAL:** Acto de violencia que afecte la integridad física, moral, la libertad física o sexual, o que afecte los bienes.
- **ESTRÉS** Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extra laborales.
- **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES:** Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.
- **CONDICIONES DE TRABAJO:** Todos los aspectos intralaborales, extra laborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos
- **CARGA FÍSICA:** Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.
- **CARGA MENTAL:** Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	MA-GH-03
			VERSIÓN	01
	CONVIVENCIA LABORAL		FECHA	23/02/2018
			PÁGINA	11 de 34
ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ
Líder Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad		Líder de Calidad

de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.

- **CARGA PSÍQUICA O EMOCIONAL:** Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.

6. ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Definición acoso laboral. Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un servidor público por parte de un Directivo superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia del mismo.

Definición acoso sexual. Es toda conducta de naturaleza sexual y toda otra conducta basada en el sexo, que sea persistente y demostrable, ejercida sobre un servidor público de la Universidad, por parte de las directivas, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o subalterno; que afecte la dignidad de los servidores públicos hombres y mujeres y que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe.


Consecuencias. Conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante, que conlleva a la frustración, pérdida de autoestima, ausentismo laboral. Esta conducta infunde miedo, terror, angustia y causa perjuicio laboral generando desmotivación en el trabajo e incluso induce a la renuncia del mismo.

Mediante éste Manual en desarrollo de la normatividad vigente sobre la materia, se establece formalmente en la Universidad Francisco de Paula Santander, mecanismos de prevención del acoso laboral y/o sexual y un procedimiento conciliatorio interno para solucionar los conflictos causados por conductas relacionadas con el.

6.1 AUTORES DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL.

Pueden ser sujetos activos de acoso laboral, todos los servidores públicos de la Universidad, en sus diferentes niveles:

- Los directivos, jefes de área, profesionales responsables de áreas, profesionales especializados y universitarios, personal técnico, asistencial y operativo.
- Cualquier servidor público de la Universidad cuando hace caso omiso a situaciones de acoso laboral en la Institución.
- Cualquier servidor público de la Universidad que promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	MA-GH-03
			VERSIÓN	01
	CONVIVENCIA LABORAL		FECHA	23/02/2018
			PÁGINA	12 de 34
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ		
Líder Gestión de Talento Humano	Equipo Operativo de Calidad	Líder de Calidad		

6.2 MODALIDADES DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL.

El acoso laboral y/o sexual puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades:


1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como funcionario; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad o el buen nombre de quienes participen en una relación de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de tipo laboral.
2. Persecución laboral. Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. Inequidad laboral. Asignación de funciones a menoscabo del funcionario.
4. Discriminación laboral y/o sexual. Todo trato diferenciado por razones de raza, color, género, discapacidad, origen familiar o nacional, edad, credo religioso, discapacidad o condición sexual, o el uso de una conducta tanto verbal como física que muestre insulto o desprecio hacia el servidor público, preferencia política, libertad de asociación, situación social o que carezca de toda racionalidad.
5. Entorpecimiento laboral. Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor, hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el servidor público Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras:
 - La privación, ocultamiento o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor.
 - Destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes por cualquier medio.
6. Desprotección laboral. Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del servidor público, mediante órdenes o asignación de funciones sin el debido cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el servidor público.

6.3 CONDUCTA QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.

Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.

Copia No Controlada

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	MA-GH-03
			VERSIÓN	01
	CONVIVENCIA LABORAL		FECHA	23/02/2018
			PÁGINA	13 de 34
ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ
Líder Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad		Líder de Calidad

b. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, género, el origen familiar o nacional, la preferencia política, condición sexual, edad, credo religioso, libertas de asociación o el status social.

c. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.

d. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.

e. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.

f. La descalificación humillante de las propuestas u opiniones de trabajo y en presencia de los compañeros de trabajo.

g. Las burlas formuladas en público sobre la apariencia física o la forma de vestir.

h. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.

i. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor asignada sin ningún fundamento objetivo.

j. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto de la jornada laboral legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y festivos sin ningún fundamento objetivo, o en forma discriminatoria respecto a los demás servidores públicos .

k. El trato notoriamente discriminatorio, respecto a los demás servidores en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.


l. Los reiterados llamados de atención no comprobables.

m. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.

n. Sabotajes frecuentes de la información en cualquier medio, daño en documentos que pueden hacer perder el puesto o producir una sanción por parte del empleador.

o. La negativa claramente injustificada de otorgar permisos, licencias y vacaciones, cuando

Copia No Controlada

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	MA-GH-03
			VERSIÓN	01
	CONVIVENCIA LABORAL		FECHA	23/02/2018
			PÁGINA	14 de 34
ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ
Líder Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad		Líder de Calidad

se dan las condiciones legales y/o reglamentarias para pedirlos.

p. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo, el sostenimiento a una situación de aislamiento socio-laboral actitudes intimidatorias.

q. En los demás casos no enumerados en el presente párrafo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias, el asunto y la gravedad de las conductas denunciadas, y aplicará las normas vigentes sobre la materia constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

a. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.

b. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional.

c. La formulación de circulares o memorandos, encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.

d. La solicitud de cumplir labores extras de colaboración con la Universidad, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Institución.

e. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminada la vinculación laboral, con base en una causa legal o una justa causa.

f. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.

g. La exigencia de cumplir los deberes, las obligaciones, como tampoco de incurrir en las prohibiciones previstas en la Ley y la normatividad vigente.


h. La exigencia de cumplir con lo establecido en los estatutos, reglamentos, manuales y demás normas legales y reglamentarias.

6.4 CONDUCTAS Y NIVELES QUE CONSTITUYEN ACOSO SEXUAL.

Se Presumirá que hay acoso sexual si se acredita la ocurrencia de cualquiera de las siguientes conductas:

1. Expresiones morbosas o insinuantes sobre un servidor público con utilización de palabras de doble sentido.

****Copia No Controlada****

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	MA-GH-03
			VERSIÓN	01
	CONVIVENCIA LABORAL		FECHA	23/02/2018
			PÁGINA	15 de 34
ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ
Líder Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad		Líder de Calidad


2. Comentarios de carácter sexual para un servidor público en presencia de terceros.
3. Insinuaciones verbales o gestos sexuales sugestivos sobre la apariencia física o la forma de vestir de un servidor público en presencia de terceros.
4. Imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada, cambio brusco de lugar de trabajo o de labor asignada sin ningún fundamento; en cambio de que Los servidores públicos de la Universidad realice conductas o gestos sexuales.
5. Exigencia de laborar en horarios extendidos y excesivos sin ningún fundamento, para sugerirle al servidor público algunos actos de tipo sexual.
6. La negativa claramente injustificada de otorgar permisos, licencias, vacaciones, etc, con la insinuación de que los servidores públicos de la Universidad realicen conductas de tipo sexual.
7. Promesas implícitas o explícitas de un trato preferencial si se accede al requerimiento sexual o también de amenazas en caso de no acceder.
8. El envío de anónimos, hacer llamadas telefónicas, enviar mensajes escritos y virtuales al servidor público con contenido morboso y sexual.
9. El uso de material pornográfico en el sitio de trabajo.
10. En los demás casos no enumerados en el presente apartado, la autoridad competente valorará, según las circunstancias, el asunto y la gravedad de las conductas denunciadas referente al acoso sexual, aplicando las normas vigentes sobre la materia.
11. Los diferentes niveles de acoso sexual que se pueden presentar, entre otros, son o Contacto físico inapropiado, tales como innecesarios toques, rasguños y palmadas. Continúa aproximación física innecesaria, intentos de besar, caricias atrevidas. El forzar a un servidor público a tener relaciones sexuales. O Acoso verbal; cuando se usa un vocabulario de doble sentido que ofende a un empleado, miradas intensas a los ojos y cuerpo, piropos y todo tipo de atenciones e invitaciones para encontrarse fuera de la Institución.

Usar términos, comentarios o gestos ofensivos sexuales y sugestivos para describir el cuerpo de un empleado, vestimenta o inclinación sexual.

Acoso leve.

Los chistes de contenido sexual.

****Copia No Controlada****

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	MA-GH-03
			VERSIÓN	01
	CONVIVENCIA LABORAL		FECHA	23/02/2018
			PÁGINA	16 de 34
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ		
Líder Gestión de Talento Humano	Equipo Operativo de Calidad	Líder de Calidad		

Los piropos o comentarios sexuales sobre los servidores públicos.

Pedir reiteradamente citas y/o hacer invitaciones.

El acercamiento excesivo.

Hacer gestos y miradas insinuantes.

Acoso grave.

Hacer preguntas sobre la vida íntima y sexual del empleado.

Hacer insinuaciones sexuales.

Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones.

Abrazos o besos no deseados.

Tocamientos o pellizcos.

Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas.

Realizar actos sexuales bajo presiones o despido.

Asalto sexual.

6.5 ELEMENTOS DEL ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL.


Los elementos que se destacan, son:

1. La naturaleza de la conducta del acoso.
2. La conducta no es bienvenida ni deseada por la víctima.
3. Se trata de un comportamiento molesto.
4. La ausencia de reciprocidad, y
5. la imposición de una conducta.
6. SUJETOS: Todos los servidores públicos de la Universidad. Sujeto activo (acosador)
Sujeto pasivo (víctima).

6.6 CONDUCTAS ATENUANTES DEL ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL.

Conductas que hacen que el acoso sea menos culposo:

1. Haber observado buena conducta anterior.
2. Obrar en estado de emoción, pasión excusable, terror intenso o en estado de ira e intenso dolor.
3. Procurar voluntariamente después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
4. Reparar discrecionalmente el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
5. Realizar la conducta influida bajo condiciones de inferioridad psíquica determinada por la edad o por circunstancias orgánicas.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	MA-GH-03
			VERSIÓN	01
	CONVIVENCIA LABORAL		FECHA	23/02/2018
			PÁGINA	17 de 34
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ		
Líder Gestión de Talento Humano	Equipo Operativo de Calidad	Líder de Calidad		

6.7 CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES DEL ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL.

1. Repetición de la conducta.
2. Realizar la conducta de manera abyecta, fútil, frívola o por recompensa o promesa remuneratoria.
3. Ocultar información aprovechando la imposibilidad que pueda tener la víctima para defenderse.
4. Aprovecharse de la imposibilidad que pueda tener la víctima de acoso para defenderse.
5. Aumentar en forma deliberada e inhumana el daño psíquico y biológico en la víctima.
6. Valerse de una posición predominante por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
7. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
8. Causar a la víctima un daño físico o psíquico.


6.8 MEDIDAS DE PREVENCIÓN.

En desarrollo del propósito a que refiere el párrafo anterior, la Universidad ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Socializar en la Universidad la normatividad vigente sobre acoso laboral.
2. Impulsar un conjunto de acciones tendientes a generar una cultura organizacional, que conlleve a evitar la ocurrencia o reincidencia de un hecho que pueda constituirse en acoso laboral y/o sexual.
3. Generar espacios de participación para que los servidores públicos, presenten sugerencias que permitan el mejoramiento de la vida laboral. El Área de Recursos Humanos coordinará las reuniones generales, por áreas, comunicaciones individuales; para efectos de análisis.
4. Efectuar mediciones del clima laboral que permitan establecer relaciones laborales sanas y armoniosas, a través de mecanismos de retroalimentación eficaz.
5. Realizar talleres grupales de relaciones humanas o de integración, que permitan mejorar problemáticas comunes, el restablecimiento emocional e integral y/o crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral, logrando niveles de participación e identificación con el trabajo.
6. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones que puedan afectar los valores y hábitos Institucionales.
7. Concientizar a los servidores públicos de su comportamiento y señalarles la adopción de una nueva actitud en la que cada uno tome su parte de responsabilidad.
8. Cambiar actitudes acerca de cómo deben ser tratados y valorados todos los servidores públicos de la Universidad.
9. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Universidad, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

Parágrafo. La responsabilidad de la organización de los mecanismos descritos será del Área

Copia No Controlada

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	MA-GH-03
			VERSIÓN	01
	CONVIVENCIA LABORAL		FECHA	23/02/2018
			PÁGINA	18 de 34
ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ
Líder Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad		Líder de Calidad

de Recursos Humanos.

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. Con el objeto de analizar la queja interpuesta, verificar la existencia de alguna de las conductas que constituyen o no acoso laboral y/o coso sexual y adelantar una audiencia conciliatoria entre los involucrados se constituye el Comité de Convivencia Laboral, el cual quedará conformado así:

El empleador designará directamente a dos (2) representantes y dos (2) suplentes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y serán de cuerdo a la cantidad de votos dos (2) representantes y dos (2) suplentes

a) Período de Vigencia


El período de los miembros del Comité de Convivencia Laboral será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

Nota: solo podrán asistir al comité los integrantes del comité o la persona que se encargara de las capacitaciones o la coordinadora del SSST de la Universidad Francisco de Paula Santander

b) Conformación del Comité de Convivencia Laboral

Según **RESOLUCIÓN 1356 DE 2012** este Comité debe estar integrado por igual número de representantes del Empleador y de representantes de los trabajadores. Los integrantes del Comité preferiblemente **contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética**; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

No. TRAB.	TRABAJADORES	EMPLEADOR	TOTAL
> 20	2(2)	2(2)	4
< 20	1(1)	1(1)	2

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	MA-GH-03
			VERSIÓN	01
	CONVIVENCIA LABORAL		FECHA	23/02/2018
			PÁGINA	19 de 34
ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ
Líder Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad		Líder de Calidad


- El Comité de Convivencia laboral está organizado internamente, Presidente y Secretario quienes serán elegidos por mutuo acuerdo uno como representante de los trabajadores y otro representante de los empleados.

c) Periodicidad de las Reuniones

Reuniones. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes".

d) Funciones del Comité de Convivencia Laboral

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la organización.
2. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
3. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
4. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
6. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la rectoría la cual cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
7. Presentar a la rectoría las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia laboral al área de Gestión humana y el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la rectoría de la universidad francisco de paula Santander.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	MA-GH-03
			VERSIÓN	01
	CONVIVENCIA LABORAL		FECHA	23/02/2018
			PÁGINA	20 de 34
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ		
Líder Gestión de Talento Humano	Equipo Operativo de Calidad	Líder de Calidad		

10. Los miembros del comité de asistir puntualmente a la reuniones programadas, o excusarse válidamente con 48 horas de anticipación

e) Funciones del presidente del Comité de Convivencia laboral


1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la administración de la empresa (Dirección de Gestión Humana), las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la rectoría, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

f) Funciones del Secretario del Comité de Convivencia laboral

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la empresa.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de empresa.

6.9 RESPONSABILIDADES DE LA UFPS

La universidad Francisco de Paula Santander a través del departamento de recurso humano deberá desarrollar medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia, fomentar relaciones sociales entre los miembros de la comunidad universitaria UFPS y respaldar la dignidad e integridad en el lugar de trabajo

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	MA-GH-03
			VERSIÓN	01
	CONVIVENCIA LABORAL		FECHA	23/02/2018
			PÁGINA	21 de 34
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ		
Líder Gestión de Talento Humano	Equipo Operativo de Calidad	Líder de Calidad		

7. PASOS A SEGUIR PARA CONFORMAR EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

a) Recopilación de la Información

El encargado de llevar a cabo el proceso de conformación del Comité Son la secretaria general y el Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo, deberán tener disponible el listado actualizado del número de personas para definir así mismo el número de integrantes que conformarán el Comité de Convivencia y que tienen las características requeridas para el cargo y que no tenga llamados de atención o memorandos.

b) Divulgación de la Conformación del Comité de Convivencia laboral

El Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo, deberá hacer promoción y divulgación a todo el personal para que este se motive a hacer parte del Comité de Convivencia. Esta divulgación consiste en dar a conocer el objetivo, la importancia, las funciones y la vigencia de dicho Comité e invitar al personal a que realice las inscripciones. El Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación


c) Inscripción

- Las inscripciones se deben realizar en el (ANEXO 001) PLANILLA DE INSCRIPCIÓN COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, colocando los nombres completos, el número de cédula, el cargo y firma de cada trabajador.
- Luego que se ha cumplido el proceso de inscripción de los candidatos, dentro de las fechas establecidas, se debe proceder a la votación, los jurados de votación, así como las fechas establecidas para que los trabajadores puedan votar.

d) Organización del Proceso de Votación y Elección de los Candidatos

- Votación de los Trabajadores por los Representantes al Comité de Convivencia Laboral
- Al iniciarse las votaciones, el jurado debe llenar el ANEXO 002 ACTA DE INSTALACION JURADO DE VOTACIÓN AL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL y deben registrar las respectivas firmas.

Cuando una persona se dirige a votar se le solicita el carné de la universidad, para verificar que está vinculado. Se registran los datos en el ANEXO 003 ACTA DE ASISTENCIA Y REGISTRO DE VOTANTES COMITÉ DE CONVIVENCIA (Dicho registro es importante, ya que respalda los datos de la votación que posteriormente se obtienen)

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	MA-GH-03	
			VERSIÓN	01	
	CONVIVENCIA LABORAL			FECHA	23/02/2018
				PÁGINA	22 de 34
ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ	
Líder Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad		Líder de Calidad	

- Es importante tener en cuenta que para que sea una votación aceptada debe votar más del 50% del número total de trabajadores.

Al finalizar las votaciones, el jurado deberá proceder a hacer el conteo de los votos separándolos por candidato. Se seleccionan aquellas personas que hayan obtenido mayor votación, los de más puntaje serán los Principales y los siguientes los Suplentes.

Se debe diligenciar el ANEXO 004 ACTA DE ESCRUTINIO DE VOTACION PARA LA ELECCION INTEGRANTES DE COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL para condensar esta información.

- Elección de los Representantes por parte de la universidad.

La Rectora debe elegir los representantes principales y suplentes por parte de la universidad de acuerdo al número de trabajadores.

d) Presentación del Comité de Convivencia laboral

Se debe dar a conocer a todo el personal el nombre de las personas que han sido seleccionadas para integrar el COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

e) Reuniones Periódicas

Se debe realizar en el menor tiempo posible la primera reunión del Comité para determinar los procedimientos de trabajo.

De cada reunión se debe dejar un Acta (ANEXO 005 MODELO ACTA REUNION COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL).


Para diligenciar esta Acta es importante tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Llevar consecutivo
- Tomar nota de los aspectos más importante, de forma tal que luego se facilite sacar en limpio el acta.
- No dejar transcurrir varios días para sacar en limpio el acta, ya que es importante recordar todos los aspectos tratados.

f) Mecanismos para la prevención del acoso laboral

Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la universidad constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia cordial, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la universidad y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Copia No Controlada


 Vigilada Mineducación	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	MA-GH-03
			VERSIÓN	01
	CONVIVENCIA LABORAL		FECHA	23/02/2018
			PÁGINA	23 de 34
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ		
Líder Gestión de Talento Humano	Equipo Operativo de Calidad	Líder de Calidad		

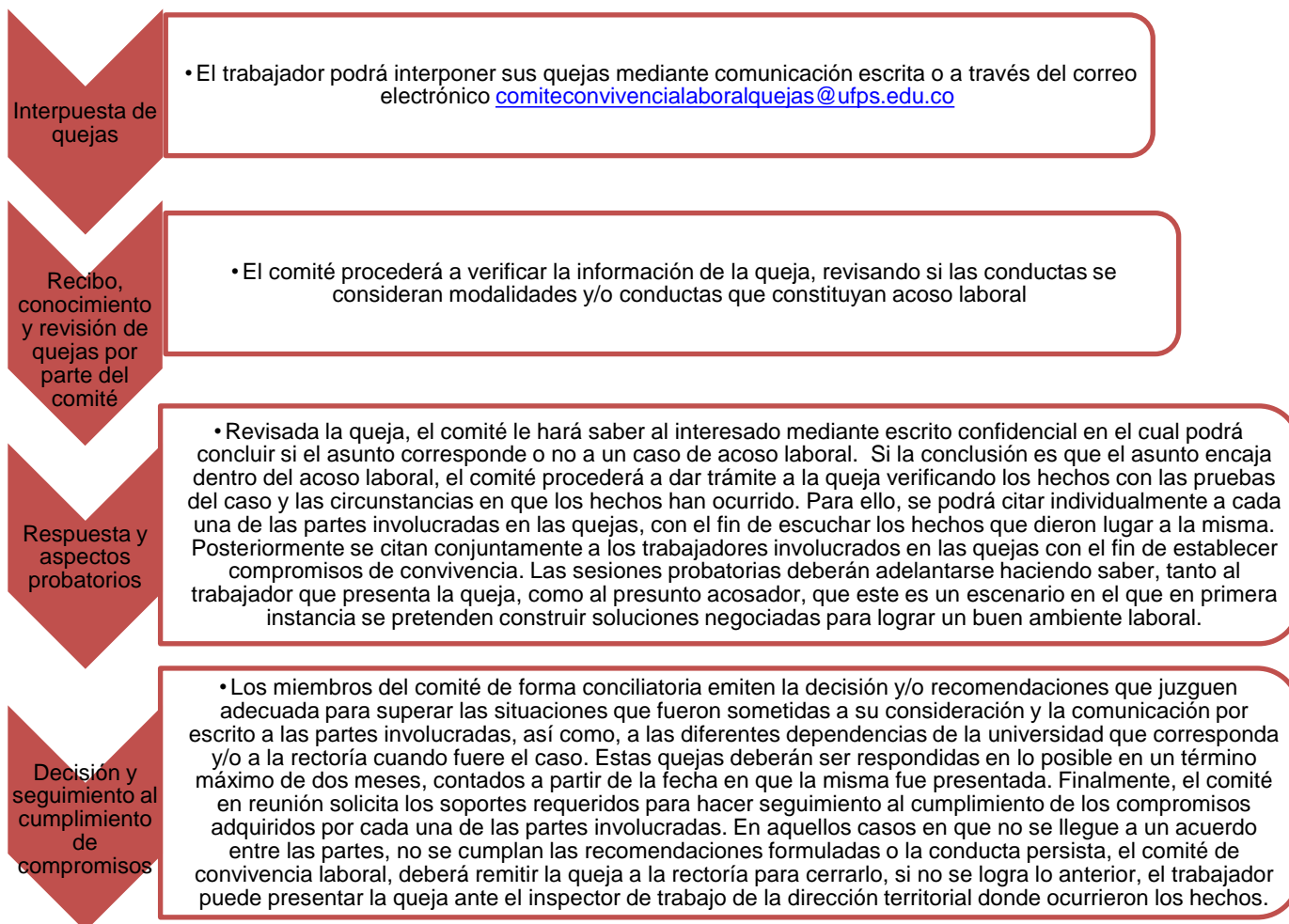
En desarrollo del propósito anterior, la universidad Francisco de Paula Santander ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Capacitación para los miembros del Comité sobre **resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas** considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo y campañas de divulgación preventiva: con el fin de suministrar a los trabajadores toda la información relacionada con la Ley 1010 de 2006, el acoso y la convivencia laboral, entre otras, con objeto de:
2. La construcción de valores y hábitos que promuevan un entorno laboral gratificante y cordial.
3. Generar las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar, en relación con situaciones que puedan afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
4. Poner en conocimiento del comité de convivencia laboral, conductas específicas que pudiesen configurar acoso laboral u otros hostigamientos en el trabajo, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
5. Se crea el comité de convivencia laboral, como organismo responsable de la prevención y solución del acoso laboral al interior de la universidad Francisco de paula Santander.
6. Procedimiento interno de solución del acoso laboral: para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas y modalidades de acoso laboral que eventualmente se presenten en la universidad, se establece un procedimiento interno para dar trámite y solución de quejas y modalidades y conductas que contribuyen o no al acoso laboral, con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria, señaladas la ley para superarlas.
7. Escenarios de participación de los trabajadores: mediante la ejecución de reuniones o conversatorios con los trabajadores de forma individual o colectiva y en algunos casos confidenciales según proceda con el fin de escuchar y atender las ideas, sugerencias y preocupaciones formuladas por los trabajadores.
8. Otros: Las demás que recomiende el comité de convivencia laboral y que a su juicio contribuyan en la prevención y eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la universidad.
9. Recursos para el funcionamiento del Comité. Las Universidad Francisco de paula Santander deberá garantizar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

8. TRÁMITE Y SOLUCIÓN DE QUEJAS

A nivel correctivo el comité de convivencia laboral dará trámite y solución de quejas relacionadas con el acoso laboral siguiendo lo establecido a continuación:

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	MA-GH-03	
			VERSIÓN	01	
	CONVIVENCIA LABORAL			FECHA	23/02/2018
				PÁGINA	24 de 34
ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ	
Líder Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad		Líder de Calidad	




8.1 PROCEDIMIENTO DE LA QUEJA

El Secretario del Comité recibirá por escrito o en forma verbal las quejas que se presenten en relación con los casos que puedan llegar a constituir acoso laboral y/o sexual, junto con la prueba sumaria que lo soporte y convocará a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y/o extraordinarias.

Inhabilidades e incompatibilidades.

En los siguientes eventos, los miembros del Comité de Convivencia Laboral, deberán declararse impedidos para participar como miembros del mismo en las correspondientes reuniones:

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	MA-GH-03
			VERSIÓN	01
	CONVIVENCIA LABORAL		FECHA	23/02/2018
			PÁGINA	25 de 34
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ		
Líder Gestión de Talento Humano	Equipo Operativo de Calidad	Líder de Calidad		

1. Cuando la queja por acoso laboral y/o acoso sexual sea interpuesta por uno de los miembros del Comité.
2. Cuando la queja por acoso laboral y/o acoso sexual sea interpuesta en contra de alguno de los miembros del Comité.
3. Cuando la queja por acoso laboral y/o acoso sexual sea interpuesta en contra del superior jerárquico de algún miembro del Comité.

Parágrafo. El miembro del Comité en alguna de las situaciones antes mencionadas, se declarará impedido y cederá su participación en el mismo así: En el caso del representante del empleador, deberán ser reemplazados por sus superiores jerárquicos para convertirse, según lo disponga el empleador y en caso de los trabajadores se someterá a votación. De igual manera el miembro del comité de convivencia que presente su renuncia por justa causa será aprobada si es un miembro del empleador se designara otro y si es por parte de los trabajadores se someterá a votación para convertirse en suplente.

Si el trabajador presenta tres fallas injustificadas por escrito o no se presenta en las sesiones de las reuniones se destituirá del cargo

Presentación de la queja. Los servidores públicos de la Universidad cuando presenten la queja la pueden hacer por escrito ante el Secretario del comité de convivencia o cualquiera de sus integrantes la recibirá, pero su custodia es del secretario. La queja debe:


1. Indicar el nombre y apellido del servidor público de la Universidad que presuntamente cometió la conducta.
2. La exposición sucinta y detallada de los hechos.
3. Especificar la conducta que considera constitutiva de acoso laboral y/o acoso sexual.
4. Las fechas en que dicha conducta fue cometida.
5. Anexar las pruebas que fundamentan la queja, si existieran.

Procedimiento interno. Para superar las conductas de acoso laboral y/o acoso sexual el procedimiento interno debe ser confidencial, efectivo y conciliatorio.

- **CONFIDENCIAL.** Los hechos que se ventilen en relación con el acoso laboral y/o acoso sexual no podrán ser publicados, puestos en conocimiento o divulgados por cualquier medio. Es obligación de los miembros del comité y de las personas intervinientes en el trámite del proceso, mantener y garantizar la confidencialidad o reserva de la información.

- **EFFECTIVO.** Con el procedimiento se procurará superar los hechos constitutivos de acoso laboral y/o acoso sexual que se llegaren a presentar al interior de la Universidad Francisco de Paula Santander.

-**CONCILIATORIO.** El procedimiento busca lograr acuerdos entre las partes Involucradas que permitan erradicar y prevenir las conductas constitutivas de acoso laboral y/o acoso sexual.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	MA-GH-03
			VERSIÓN	01
	CONVIVENCIA LABORAL		FECHA	23/02/2018
			PÁGINA	26 de 34
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ		
Líder Gestión de Talento Humano	Equipo Operativo de Calidad	Líder de Calidad		

1. El Secretario del Comité, dentro de los tres (8) días hábiles siguientes a la presentación de la queja, convocará el Comité de Convivencia Laboral para que estudie el caso.
2. Si la queja no cumple con los requisitos aludidos el secretario del comité dará respuesta por escrito al quejoso precisando los requisitos que omitió al presentar la queja
3. El quejoso podrá insistir sobre su queja y ello dará lugar a que se convoque el comité de convivencia laboral
4. Una vez remitida la queja ante el comité de convivencia laboral, este dará la fecha para la diligencia de conciliación notificando por escrito a las partes intervinientes, la fecha, hora, lugar y objetivo de la reunión.

8.2 OBJETO DE LA CONCILIACIÓN

Llegada la fecha y hora de conciliación entre las partes intervinientes se dará paso de la siguiente forma:


- a) El moderador da los motivos por los cuales se ha convocado, seguidamente de las quejas y se procederá a evaluar la solicitud o solicitudes puestas a disposición, a fin de garantizar los derechos a la defensa y al debido proceso
- b) Se dará la palabra al quejoso para que exponga los motivos por los cuales se considera haberse cometido contra él, se solicitara las pruebas que considere procedente.(testigos, documentos y otros)
- c) En el mismo orden se le dará la palabra a la otra parte o partes intervinientes
- d) Valorados los elementos del caso se procederá a formular recomendaciones que estime indispensables y en casos especiales promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia

Cuando a juicio del Comité no existe ánimo conciliatorio entre las partes, emitirá un informe donde presentará sus observaciones y/o recomendaciones dentro del marco de la Ley, los mecanismos y las medidas que considere pertinentes con el objetivo de propender por los derechos de los servidores públicos, teniendo en cuenta los bienes jurídicos tutelados en la Ley, entre otros:

- El trabajo en condiciones dignas y justas.
- La libertad.
- La intimidad.
- La honra.
- La salud mental de los servidores públicos.

Si el Comité encuentra que se presentaron otras conductas diferentes a las constitutivas de acoso laboral y/o acoso sexual, las cuales presuntamente pudieren constituir otro tipo de falta tales como las disciplinarias, se dará traslado de las mismas a Control Interno Disciplinario de la Universidad, de conformidad con la competencia, siempre y cuando dichas conductas no tengan conexidad con los casos de acoso laboral y/o acoso sexual.

Copia No Controlada

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	MA-GH-03	
			VERSIÓN	01	
	CONVIVENCIA LABORAL			FECHA	23/02/2018
				PÁGINA	27 de 34
ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ	
Líder Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad		Líder de Calidad	

En todo caso, el procedimiento interno consagrado en el presente artículo, no impide ni afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral y/o acoso sexual, para adelantar las acciones administrativas y judiciales que jurídicamente le permite la ley.

El Comité de Convivencia Laboral y/o sexual una vez analizados los asuntos de la audiencia y su resultado no conciliatorio, podrá sugerir la posibilidad de tramitar el traslado de área de cualquiera de los involucrados, teniendo en cuenta que dicho cambio no desmejore al trabajador ni nominal, salarial o funcionalmente y que no afecte la prestación del servicio.

Reincidencia. Cuando se reciba nueva queja que involucre a los mismos servidores públicos o alguno de ellos respecto de un asunto ya tratado como acoso laboral y/o sexual, aún referidos a situaciones distintas, de cuyo análisis se cobija la persistencia de la conducta acosadora o la denuncia temeraria, el Comité de Convivencia Laboral rendirá informe a la Control Interno Disciplinario de la Universidad, para el trámite correspondiente, allegando los soportes necesarios.

A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado quejas de acoso laboral y/o sexual o sirvan de testigos en tales procedimientos, se establecen las siguientes garantías:


1. La declaratoria de insubsistencia o la destitución de los servidores públicos de la Universidad, víctima del acoso laboral y/o sexual, carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
2. La formulación de una queja de acoso laboral y/o sexual, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el quejoso podrá ser ejercida por dicho órgano de control.
3. Las demás que le otorguen la Constitución Política de Colombia, la ley y la normatividad interna.

Tolerancia. La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral y/o sexual por parte de los responsables, superiores y/o directivos de la Universidad, se entenderá como TOLERANCIA de la misma. Los servidores públicos, víctimas de acoso laboral podrán poner en conocimiento de los entes externos, la ocurrencia de situaciones continuadas y ostensibles de acoso laboral y/o sexual.

Sanciones. Cuando el acoso laboral y/o sexual se encuentre debidamente acreditado, se sancionará de acuerdo a la normatividad vigente sobre la materia.

Temeridad de la queja de acoso laboral y/o sexual. Cuando la queja de acoso laboral y/o sexual carezca de todo fundamento fáctico o razonable, a quien la formuló se le impondrá una sanción de multa o con la obligación prevista en la ley.

Suspensión provisional. Durante la investigación disciplinaria o el juzgamiento que se deba promover respecto de los servidores públicos relacionados con conductas de acoso laboral y/o sexual, se podrá ordenar mediante Resolución motivada la suspensión provisional de los servidores públicos de la Universidad siempre y cuando existan serios indicios de actitudes

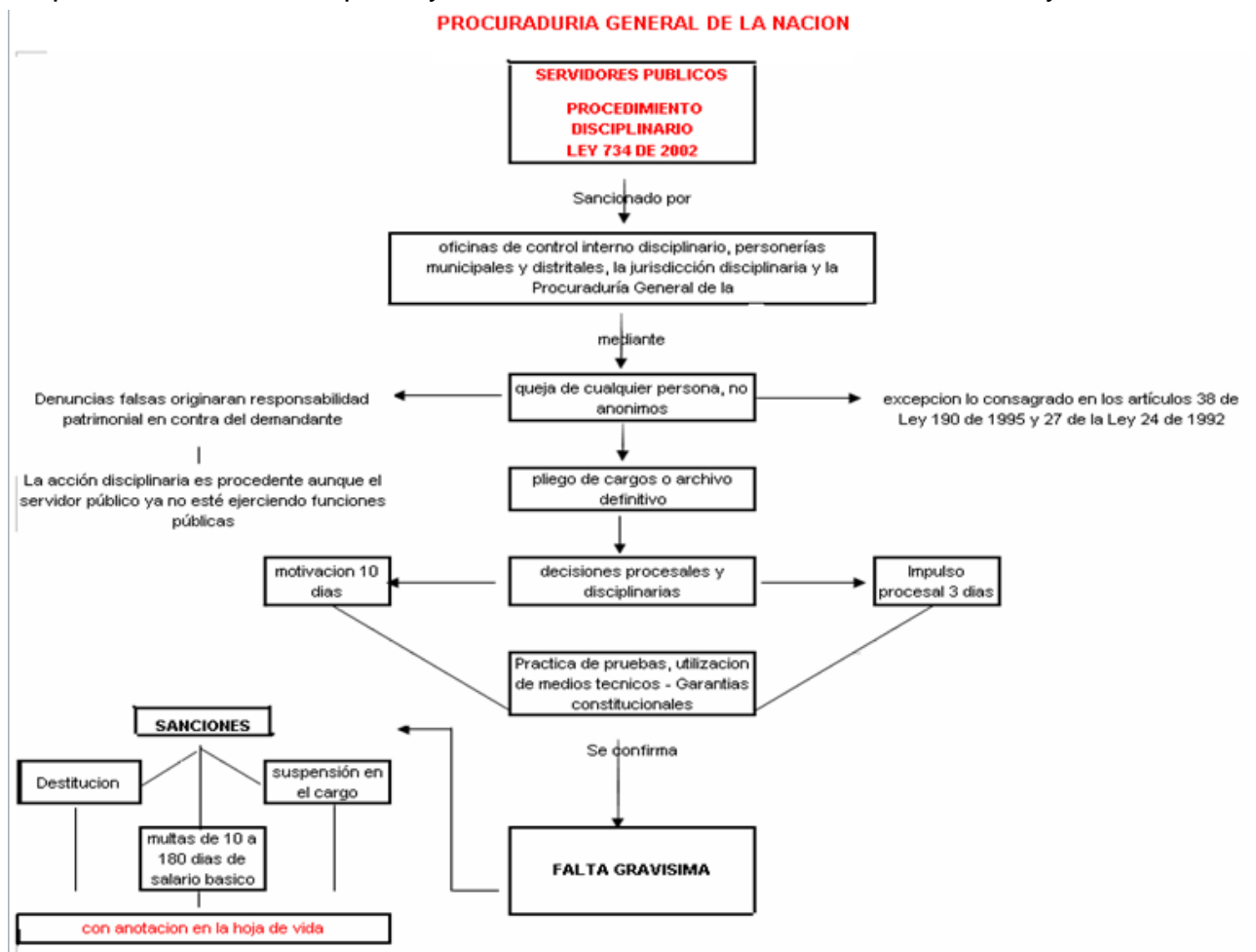
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	MA-GH-03
			VERSIÓN	01
	CONVIVENCIA LABORAL		FECHA	23/02/2018
			PÁGINA	28 de 34
ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ
Líder Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad		Líder de Calidad

retaliatorias en contra de la posible víctima.


Suspensión de la evaluación del desempeño. La evaluación y calificación del desempeño de los servidores públicos involucrados, se suspenderá en los siguientes eventos:

1. Cuando esté en curso una investigación por acoso laboral y/o sexual en la que el evaluador y evaluado sean partes, o cuando el evaluador, sin tener responsabilidad directa, tenga reglamentariamente incidencia en el trámite de evaluación o calificación del quejoso.
2. Cuando se encuentre en curso un proceso conciliatorio, en el que se involucren, como presuntos acosador y acosado, quienes tengan el carácter de evaluador y evaluado.
3. Previo dictamen de la entidad promotora de salud (EPS) a la cual están afiliados los servidores públicos de la Universidad como sujeto pasivo del acoso laboral y/o sexual, por el tiempo que determine el dictamen médico.
4. En el evento en que el proceso resulte con sanción para el acosador o se califique la queja temeraria y el quejoso sea sancionado con multa, la evaluación se hará por el superior que determine el Jefe del Área de Recursos Humanos.

Caducidad. Las acciones derivadas del acoso laboral y/o sexual caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas de acoso laboral y/o sexual.



Copia No Controlada

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	MA-GH-03
			VERSIÓN	01
	CONVIVENCIA LABORAL		FECHA	23/02/2018
			PÁGINA	29 de 34
ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ
Líder Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad		Líder de Calidad

8.3 OBJETIVO DE LA CONCILIACIÓN

Según las voces de la Ley 446 de 1998, artículo 64, “la conciliación es un mecanismo de resolución de conflictos a través del cual, dos o más personas gestionan por sí mismas la solución de sus diferencias, con la ayuda de un tercero neutral y calificado, denominado conciliador”

Finalmente, por definición la conciliación es un sistema voluntario y bilateral de resolución de conflictos, mediante el cual las partes acuerdan espontáneamente la designación de un conciliador que las invita a que expongan sus puntos de vista y diriman su controversia. La intervención incitante del tercero conciliador no altera la naturaleza consensual de la composición que las partes voluntariamente concluyen, sino que la facilita y la estimula”

Características fundamentales de la conciliación

- Es un mecanismo de acceso a la administración de justicia
- Intervención de un tercero
- Es un mecanismo de administración transitoria de justicia
- Es un acto jurisdiccional
- Es un mecanismo excepcional
- Es un sistema voluntario y bilateral de resolución de conflictos


Fines y objetivos de la conciliación

Podemos resaltar como sus fines y objetivos los siguientes:

- Garantizar el acceso a la Justicia.
- Promover la participación de los individuos en la solución de sus controversias.
- Estimular la convivencia pacífica.
- Facilitar la solución de los conflictos sin dilaciones injustificadas.
- Descongestionar los despachos judiciales.

Qué hacer con el conflicto?

- Analizar las causas y los participantes que motivan la presencia del conflicto
- Identificar que procedimientos existentes en la empresa que puedan facilitar su manejo adecuado y definir los recursos necesarios para abordarlos.
- Definir alcance y niveles de apoyo requeridos para facilitar el manejo de la situación; en éste sentido se espera identificar las áreas de la empresa o la participación de un tercero neutral para dirimir el conflicto. (Participación de un externo a la empresa)
- Programar actividades de capacitación con organizaciones que han tenido experiencia en la solución de conflictos
- Desarrollar y motivar la realización de talleres con grupos de trabajadores en los que participen los empleadores con el fin de generar una cultura organizacional de conciliación y evitar prematuramente la presencia de situaciones o eventos que promuevan el conflicto.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	MA-GH-03
			VERSIÓN	01
	CONVIVENCIA LABORAL		FECHA	23/02/2018
			PÁGINA	30 de 34
ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ
Líder Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad		Líder de Calidad

9. Aprendizajes básicos para la convivencia y la felicidad

9.1 Aprender a no agredir:

Base de todo modelo de convivencia social.

El hombre es una de las pocas especies que ataca y destruye a sus congéneres. Por eso el ser humano debe aprender y debe ser enseñado a no agredir ni psicológica ni físicamente a los otros miembros de su especie.

La agresividad es natural en el hombre. Pero el hombre puede y debe aprender a convertir la fuerza de la agresividad en fuerza para el amor, y no para la muerte.

9.2 Aprender a comunicarse

Base de la autoafirmación personal y grupal Cuando yo me comunico, espero que el otro me reconozca. Y cuando el otro se comunica conmigo, espera igualmente que yo lo reconozca. Ese reconocimiento es la autoafirmación.

El medio básico de la autoafirmación es el diálogo. La Convivencia Social requiere aprender a dialogar, porque es a través del diálogo que aprendemos a expresarnos, a comprendernos, aclararnos, coincidir, discrepar y comprometernos.

Así permitimos que todas las personas o grupos puedan expresar sus mensajes en igualdad de condiciones creando mejores condiciones para la convivencia.


Sociedad que aprende a dialogar aprende a convivir

9.3 Aprender a interactuar

Base de los modelos de relación social.

Todos somos extraños hasta que aprendemos a interactuar. Aprender a interactuar supone aprendizajes:

- Aprender a acercarse al otro, siguiendo las reglas de saludo y cortesía.
- Aprender a comunicarse con los otros reconociendo los sentimientos y los mensajes de los otros, y logrando que reconozcan los míos.
- Aprender a estar con los otros aceptando que ellos están conmigo en el mundo, buscando y deseando ser felices, y aprendiendo también a ponerse de acuerdo y a disentir sin romper la convivencia.
- Aprender a vivir la intimidad, aprendiendo a cortejar y amar.
- Pero sobre todo aprendiendo a percibirme y a percibir a los otros como personas que evolucionamos y cambiamos en nuestras relaciones pero guiados siempre por los Derechos Humanos.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	MA-GH-03
			VERSIÓN	01
	CONVIVENCIA LABORAL		FECHA	23/02/2018
			PÁGINA	31 de 34
ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ
Líder Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad		Líder de Calidad

9.4 Aprender a decidir en grupo

Base de la política y de la economía.

Aprender a convivir supone aprender a sobrevivir y a proyectarse, estos tres propósitos fundamentales del Hombre no son posibles si no se aprende a concertar, con los otros, los intereses y los futuros.

La concertación es la condición de la decisión en grupo. La concertación es la selección de un interés compartido que al ubicarlo fuera de cada uno de nosotros, hacemos que nos oriente y nos obligue a todos los que lo seleccionamos.

Para que una concertación genere obligación y sirva de orientación para el comportamiento, se requiere de la participación directa o indirecta de todos a los que va a comprometer.

La concertación de toda una sociedad, la llamamos constitución. Y toda buena concertación (como toda buena constitución) establece las reglas para cambiar o modificar la concertación.

El grado de convivencia de una sociedad depende de su capacidad de concertar intereses de una forma participada a todo nivel: familiar, gremial, regional. Nacional e internacional.

9.5 Aprender a cuidarse

Base de los modelos de salud y seguridad social

La salud es un bien personal y colectivo que se construye y se desarrolla a base de comportamiento. Aprender a cuidar el “bien estar” físico y psicológico de sí mismo y de los otros es una forma de expresar el amor a la vida.

Aprender a cuidarse, significa también aprender a crear y a cuidar las condiciones de vida de todos (vivienda, alimentación, trabajo, recreación) como factor de convivencia. Si el otro no tiene condiciones de vida adecuadas, la convivencia no es posible porque antes de convivencia está la supervivencia.

Aprender a cuidarse supone igualmente aprender a proteger la salud propia y de todos como un bien social, y aprender a tener una percepción positiva del cuerpo. Sin una cultura de cuidado del cuerpo y de las condiciones de vida no es posible el desarrollo adecuado del sistema de salud y de seguridad social.

9.6 Aprender a cuidar el entorno

Fundamento de la supervivencia, Aprender a convivir socialmente es ante todo aprender a estar en el mundo, cuidando del lugar donde estamos todos: la Biosfera.


La convivencia social es posible si aceptamos que somos parte de la naturaleza y del universo, pero que en ningún momento somos superiores a ellos. No somos “los amos de la naturaleza”.

La convivencia social implica también aprender que para nosotros no es posible sobrevivir si el planeta muere, y el planeta Tierra no puede sobrevivir como “nuestra casa” sin nuestro cuidado.

9.7 Aprender a valorar el saber cultural y académico

Base de la evolución social y cultural.

El Saber Social (el Académico y el Cultural) definido como el conjunto de conocimientos, prácticas, destrezas, procedimientos, valores, ritos y sentidos, que una sociedad juzga válidos

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	MA-GH-03
			VERSIÓN	01
	CONVIVENCIA LABORAL		FECHA	23/02/2018
			PÁGINA	32 de 34
ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ
Líder Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad		Líder de Calidad


para sobrevivir, convivir y proyectarse, es importante para la convivencia social, porque es ahí dentro de la cultura y saber Académico que le toca vivir, donde el ser humano se modela y evoluciona. El ser humano no evoluciona biológicamente, sino que evoluciona a medida que su cultura evoluciona.

Por eso el conocimiento y contacto con los mejores Saberes Culturales y Académicos de cada sociedad produce hombres más racionales, más vinculados a la historia y la vida cotidiana de la sociedad y por lo tanto más capaces de comprender los beneficios y posibilidad de la convivencia social.

10. VERIFICACIÓN

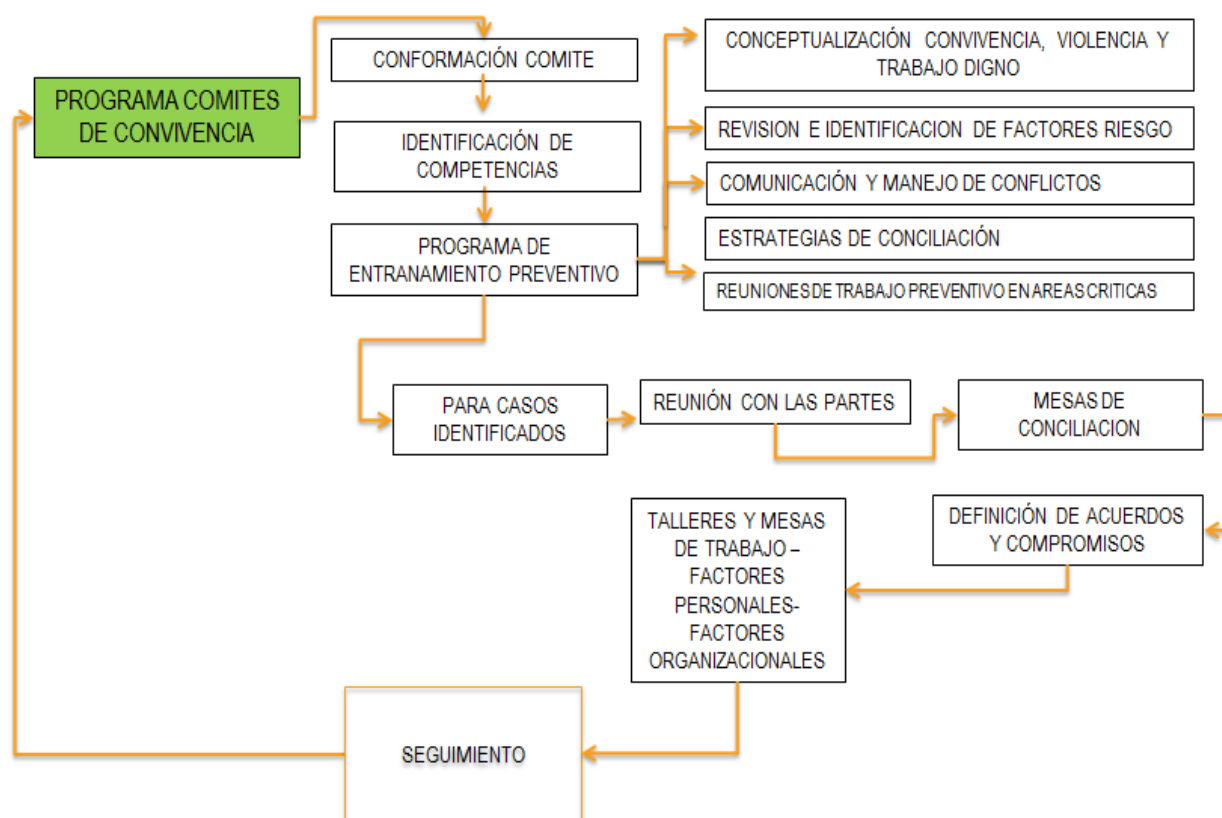
El jefe de recursos humanos y la Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo son los responsables de la evaluación y seguimiento de la ejecución de este procedimiento a través del siguiente cuadro:

INDICADOR	FORMULA	FRECUENCIA	RESPONSABLE
Cumplimiento	$\frac{\text{No. De quejas atendidas o tramitadas}}{\text{No. De quejas recibidas}} \times 100$	Trimestral/ Anual	Secretario comité
Eficacia	$\frac{\text{No. De recomendaciones ejecutadas}}{\text{No. De recomendaciones formuladas}} \times 100$	Trimestral/ Anual	Secretario comité
Cumplimiento	$\frac{\text{No. De capacitaciones ejecutadas}}{\text{No. De capacitaciones planeadas}} \times 100$	Anual	Dirección de recursos Humanos

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	MA-GH-03
			VERSIÓN	01
	CONVIVENCIA LABORAL		FECHA	23/02/2018
			PÁGINA	33 de 34
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ		
Líder Gestión de Talento Humano	Equipo Operativo de Calidad	Líder de Calidad		

INDICADOR	REGISTRO	ACCION CORRECTIVA
Cumplimiento	Acta de comité Informe de gestión	Elaborar informe trimestral y anual sobre la gestión del comité y presentarlo a la gerencia.
Eficacia	Acta de comité Informe de gestión	Elaborar informe trimestral y anual sobre la gestión del comité y presentarlo a la gerencia
Cumplimiento	Registro de capacitación y/o formación y cronograma de capacitación	Presentar resultado al comité para la elaboración de informe de gestión. Solicitar acción correctiva y reprogramar actividades.

Guía de acción comités de convivencia



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	MA-GH-03
			VERSIÓN	01
	CONVIVENCIA LABORAL		FECHA	23/02/2018
			PÁGINA	34 de 34
ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ
Líder Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad		Líder de Calidad

11. REFERENCIAS LEGALES

- Ley 1010 de 2006 Se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
- Resolución 2646 de 2008 Establece disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención 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
- Resolución 652 de 2012: Se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones
- Extracto guía institucional de conciliación en administrativo Ministerio del Interior y de Justicia
- Ley 734 de 2002 código disciplinario.