

 PEDRO RODRIGUEZ DIAZ S en C.S.	PROCESO: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código	SST-MN-02
	MANUAL CONFORMACIÓN COMITÉ	Versión	01
	CONVIVENCIA LABORAL	Fecha	Enero 2025
		Página 1 de 11	

MANUAL DE CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL - COCOLA

Pedro Rodríguez Díaz S. En C.S

Valledupar, Cesar 2025

 PEDRO RODRIGUEZ DIAZ S. en C.S.	PROCESO: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código	SST-MN-02
	MANUAL CONFORMACIÓN COMITÉ	Versión	01
	CONVIVENCIA LABORAL	Fecha	Enero 2025
		Página 2 de 11	

1. INTRODUCCIÓN

Para **PEDRO RODRIGUEZ DIAZ S. EN C.S.** es de gran importancia presentar el Manual de Convivencia Laboral, como una herramienta orientadora para promover el buen trato y la sana convivencia dentro de la empresa, y proyectado como una medida preventiva de conductas que puedan afectar el bienestar y la convivencia de todas las personas vinculadas a la compañía.

El presente manual de convivencia define los lineamientos de integridad, transparencia y normas de buena conducta con los **PEDRO RODRIGUEZ DIAZ S. EN C.S.**, asume el compromiso de adoptar y asegurar los mecanismos para prevenir todas las conductas de acoso laboral y de fomentar un ambiente de trabajo basado en las relaciones de respeto, tolerancia y cooperación entre sus trabajadores.

Las normas contenidas en este manual son de obligatorio cumplimiento para todo el personal y el no estar sujeto a ellas se constituye como una violación que puede generar riesgos psicosociales y exposición a conductas de acoso laboral.

2. OBJETIVOS

Objetivo general

Establecer pautas, normas, principios de comportamiento y valores mediante la acción participativa y plural de todos los empleados de la compañía, que fundamente y oriente las relaciones laborales y prevengan las conductas de acoso laboral y de riesgo psicosocial que puedan afectar la salud de todos sus miembros.

Objetivos específicos

- Generar mecanismos de convivencia integral y prevención de conflictos dentro de la empresa.
- Promover un ambiente adecuado para la convivencia, el orden y el bienestar laboral dentro de la empresa.
- Plantear y promover pautas que faciliten la convivencia de los trabajadores y/o contratistas, para el adecuado desarrollo en las actividades de cada uno de los integrantes de la empresa.

 PEDRO RODRIGUEZ DIAZ S. en C.S.	PROCESO: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código	SST-MN-02
	MANUAL CONFORMACIÓN COMITÉ	Versión	01
	CONVIVENCIA LABORAL	Fecha	Enero 2025
		Página 3 de 11	

3. ALCANCE

El presente manual se aplicará a todos los empleados y contratistas de PEDRO RODRIGUEZ DIAZ S. EN C.S., quienes, en el ejercicio de sus cargos deben velar por el desempeño de sus funciones y el buen trato hacia los demás.

Todos los trabajadores, independientemente de su tipo de contratación, deben fomentar la armonía en su ambiente laboral, protegiendo la intimidad, la salud mental y la libertad de las personas.

4. DEFINICIONES

ACOSO LABORAL: se entiende por acoso laboral 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 de este.

CONCILIATORIO: acciones o comportamientos pacíficos.

CONFIDENCIAL: se considera como la reserva que deben mantener todas y cada una de las personas integrantes de un equipo frente a la comunidad, respecto a la información adquirida, con el fin de garantizar el derecho fundamental a la intimidad.

DISCRIMINACIÓN LABORAL: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

INEQUIDAD LABORAL: asignación de funciones a menosprecio del trabajador

QUEJA: escrito o comunicación a través del cual se manifiesta la insatisfacción de una persona con relación a una acción, comportamiento o hecho.

 PEDRO RODRIGUEZ DIAZ S en C.S.	PROCESO: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		Código	SST-MN-02
	MANUAL CONFORMACIÓN COMITÉ		Versión	01
	CONVIVENCIA LABORAL		Fecha	Enero 2025
			Página 4 de 11	

5. MARCO NORMATIVO

NORMA	FECHA	DESCRIPCIÓN
Ley 1010	2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Ley 1616	2013	Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.
Resolución 2646	2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención 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 ocupacional. Art. 15 – Ministerio de la Protección Social
Ley 2365	2024	Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.
Resolución 3461	2025	Por las cuales se establecen los lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones.

6. COMPROMISOS INSTITUCIONALES Y DE LOS EMPLEADOS

Responsabilidad de la Alta Dirección.

- Promover el trabajo en condiciones justas y dignas para los trabajadores.
- Velar por la protección de la intimidad, honra, salud mental y libertad de las personas en el trabajo.
- Promover un ambiente laboral positivo y armónico para todos.
- Tratar sin discriminación (de género, raza, religión, preferencia sexual o nacionalidad) a los trabajadores.
- Brindar capacitación para el desarrollo personal y profesional.
- Pagar oportunamente el salario, las prestaciones sociales y los auxilios, según lo expuesto en la ley.
- Realizar actividades de bienestar laboral.
- Respetar los horarios laborales establecidos y los tiempos de descanso.
- No obligar o presionar para que se haga un trabajo indebido o que atente contra los principios y valores del trabajador o de la compañía.

Responsabilidades de los trabajadores

- Realizar las actividades con responsabilidad y bajo los principios y valores de la empresa.
- Asumir las consecuencias de sus actos con ética, honestidad y transparencia.
- Informar situaciones constitutivas de acoso laboral utilizando para ello los mecanismos establecidos por la empresa.

 PEDRO RODRIGUEZ DIAZ S en C.S.	PROCESO: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código	SST-MN-02
	MANUAL CONFORMACIÓN COMITÉ	Versión	01
	CONVIVENCIA LABORAL	Fecha	Enero 2025
		Página 5 de 11	

- Respetar la intimidad y la privacidad de los compañeros de trabajo.
- Respetar y valorar el tiempo de los demás, evitando interrumpir innecesariamente las labores de otros.
- Ser puntual al asistir a los compromisos relacionados con el cargo y en los horarios establecidos.
- Respetar, reservar y guardar la información confidencial a la cual tenga acceso.
- Escuchar y respetar las ideas y opiniones de los demás.
- Respetar a los demás y valorar su conocimiento y potencial como compañeros de trabajo.
- Tener un trato responsable, gentil, respetuoso y cordial con los compañeros de trabajo y los clientes de la empresa.
- Evitar descalificar y desprestigiar con mala intención las actividades realizadas por otros.
- No divulgar información privada y personal de los compañeros de trabajo, evitando realizar comentarios humillantes y de descalificación profesional.
- Asistir y cumplir el horario establecido por la empresa.
- Portar debida, visible y de manera responsable, el carnet institucional.
- Participar activamente en los diferentes eventos que se adelanten.
- Asumir un comportamiento adecuado dentro y fuera de la empresa y evitar situaciones que pongan entredicho la buena imagen personal y de la compañía.
- Propiciar orden, limpieza y pulcritud en todo momento conservando respeto y compostura en los diferentes actos de la empresa.
- Respetar y cumplir las normas contempladas en cada uno de los programas de la empresa.
- Demostrar compromiso, participación y puntualidad.

Comité de Convivencia Laboral

- Contribuir como mecanismo alternativo para la prevención y solución de situaciones causadas por conductas catalogadas como de acoso laboral, entre los trabajadores.
- Realizar actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en la compañía, protegiendo con su actuar la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

 PEDRO RODRIGUEZ DIAZ S. en C.S.	PROCESO: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código	SST-MN-02
	MANUAL CONFORMACIÓN COMITÉ	Versión	01
	CONVIVENCIA LABORAL	Fecha	Enero 2025
		Página 6 de 11	

7. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

- Recibir y conocer el Manual de Convivencia Laboral una vez ha sido aprobado y divulgado.
- Disponer de oportunidades para realizar sugerencias que apunten a mejorar el clima laboral.
- Expresar las sugerencias necesarias para el mantenimiento de un buen clima laboral.
- Presentar sugerencias a través del comité de convivencia laboral, a las áreas de bienestar y/o Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se analizará su viabilidad.
- Seguir el conducto regular para resolver sus inquietudes y contar con el debido proceso.
- Ser escuchado, elegir, mediar y decidir ante diferentes situaciones de la vida laboral en la empresa.
- Ser reconocido por su desempeño laboral.
- Recibir un buen trato por parte de sus jefes y compañeros de trabajo.
- Promover y participar en campañas de la empresa que propicien el bienestar y la armonía laboral.
- Ser respetado (a) en sus ideas y creencias.
- Ser respetuoso (a) con los bienes y pertenencias otorgados por la empresa para el buen desarrollo de las responsabilidades laborales.
- Presentar solicitudes o reclamos respetuosos cada vez que se considere afectado en el ejercicio de sus derechos y obtener respuesta formal a los mismos.
- Acudir formal y razonablemente ante la dirección competente de la empresa, una vez agotados los conductos regulares.
- Elegir y/o ser elegido como representante de los trabajadores, asumiendo con responsabilidad su liderazgo de acuerdo con lo establecido en las normas que rigen en cada caso.
- Participar activamente en todos los comités y organizaciones sindicales (si aplica).
- Recibir atención de manera prudente y confidencial al momento de presentar quejas por acoso laboral, garantizando las determinaciones suficientes para solucionarlas.

8. PRINCIPIOS DE CONVIVENCIA

Los principios de convivencia buscan establecer los lineamientos éticos de PEDRO RODRIGUEZ DIAZ S. EN C.S., de tal forma que se conviertan en guía de las actitudes que deben adoptar los empleados para mantener una buena convivencia con los compañeros

 PEDRO RODRIGUEZ DIAZ S en C.S.	PROCESO: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código	SST-MN-02
	MANUAL CONFORMACIÓN COMITÉ	Versión	01
	CONVIVENCIA LABORAL	Fecha	Enero 2025
		Página 7 de 11	

de trabajo y prestar adecuadamente los servicios misionales de la empresa a la comunidad en general.

- Escuchar de forma empática y respetuosa las ideas y opiniones de los demás, permitiendo una interacción equitativa y justa para todos.
- Brindar un trato gentil, tolerante, solidario y respetuoso a los compañeros
- Atender a todos los funcionarios, usuarios y demás grupos de interés conforme a principios de igualdad y oportunidad.
- Reconocer los derechos fundamentales e inalienables de toda persona.

9. VALORES

Los valores que se presentan son los preceptos generales que deben orientar el actuar personal y profesional de los trabajadores de PEDRO RODRIGUEZ DIAZ S. EN C.S., para mejorar la convivencia:

- Respeto

Valoramos y aceptamos a los demás por su condición de ser humano, pero también los valoramos por sus conocimientos, su potencial y por su experiencia como individuo y como miembro de un equipo.

Conductas asociadas

- Tratar a todos los compañeros de trabajo con consideración y dignidad, sin importar su cargo, función o condición.
- Realizar peticiones con amabilidad y dirigirse a las demás personas con cortesía.
- Respetar la privacidad de nuestros compañeros de trabajo y la nuestra.
- Evitar rumores que afecten la integridad de las personas y el logro de los objetivos organizacionales.
- Evitar palabras, actitudes y acciones agresivas hacia el otro y hacer en público referencia a defectos o situaciones vergonzosas de nuestros compañeros.
- Respetar la integridad física de los compañeros y abstenerse de ejecutar actos discriminatorios contra los compañeros de la oficina o contra las personas con quienes tenga relación por ocasión de su cargo o función.
- Reconocer y valorar los intereses y necesidades particulares, absteniéndose de juzgar por la primera impresión y sobre la base de comentarios de terceros.
- Adoptar modales de educación al saludar y al despedirnos de nuestros compañeros y de las demás personas con quien interactuamos en la empresa.

 PEDRO RODRIGUEZ DIAZ S en C S	PROCESO: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código	SST-MN-02
	MANUAL CONFORMACIÓN COMITÉ	Versión	01
	CONVIVENCIA LABORAL	Fecha	Enero 2025
		Página 8 de 11	

- Evitar hablar y reír en tono alto y en forma desmedida, escuchar música en alto volumen, tratar temas personales en forma abierta, y consumir alimentos en el puesto de trabajo que expidan olores, que puedan afectar a los compañeros del área y/o a usuarios externos de la empresa.
- Definir y cumplir la agenda de las reuniones, respetando las agendas de nuestros compañeros de trabajo.
- Evitar la difusión de rumores de cualquier naturaleza sobre los compañeros, sus situaciones personales, laborales, ausencias laborales, entre otros.
- Suspender la tarea que se está adelantando, en la atención al público interno y externo, prestando absoluta atención a quien requiere nuestro servicio, despojándonos de distractores (audífonos, celular y otros.)

- **Tolerancia**

Aceptamos y respetamos las ideas, creencias y prácticas de los demás cuando son diferentes a las nuestras, con respeto y consideración hacia las diferencias étnicas, sociales, culturales y religiosas, entre otras, y teniendo siempre en cuenta que aquello que estemos respetando no atente contra la integridad y los derechos de las personas.

Conductas asociadas

- Valorar la diferencia, la oposición y la contradicción, aceptando que existen puntos de vista diferentes.
- Aceptar el pluralismo con respeto y consideración hacia los demás
- Promover el diálogo argumentado como la forma de construir acuerdos.
- Evitar la crítica destructiva, atender las sugerencias y convertirlas en una oportunidad de mejora
- Abstenerse de emitir juicios de valor sobre las situaciones.
- Abstenerse de fomentar enfrentamientos, desavenencias o situaciones violentas entre compañeros.
- Fomentar las buenas relaciones entre jefes y colaboradores, las cuales deben ser cálidas, cordiales y respetuosas.
- Mantener en el lugar de trabajo una buena presencia, que denote aseo, limpieza y la dignidad del cargo que se ostenta. Cada uno es la imagen de la empresa.
- Convocar a la convivencia con nuestra actitud positiva.

- **Equidad**

Promovemos la igualdad de oportunidades, derechos y obligaciones, y estamos comprometidos a garantizar un ambiente de trabajo libre de discriminaciones e inequidades.

 PEDRO RODRIGUEZ DIAZ S. en C.S.	PROCESO: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código	SST-MN-02
	MANUAL CONFORMACIÓN COMITÉ	Versión	01
	CONVIVENCIA LABORAL	Fecha	Enero 2025
		Página 9 de 11	

Conductas asociadas

- Atender por igual, sin distingo de raza, credo o cargo, a nuestros compañeros de trabajo y a las personas que requieran de nuestro servicio.
- Velar por la igualdad interna en relación con las cargas laborales y las oportunidades favorables que se presenten en PEDRO RODRIGUEZ DIAZ S. EN C.S.
- Permitir la participación de los trabajadores en la toma de decisiones de superior nivel al que les corresponde, escuchando sus puntos de vista y fomentando el diálogo para construir criterios comunes en torno a los parámetros de las decisiones a adoptar.
- Reconocer el éxito y los buenos resultados de los colaboradores y compañeros de trabajo, sin atribuirse el éxito de los demás.
- Reconocer y ser sensibles a las necesidades de nuestros compañeros, sin tomar en cuenta el tipo de vinculación con la organización.

- Confianza

Creemos en nosotros mismos y en los demás, estableciendo vínculos que nos comprometan a vivir mejor. Extendemos esa confianza a los demás porque mantiene unidas las relaciones, libera el diálogo franco, facilita el trabajo en equipo, genera toma de decisiones de forma rápida y precisa, y permite una comunicación efectiva.

Conductas asociadas

- Construir relaciones sanas y efectivas con nuestros compañeros de trabajo, basadas en el respeto y la credibilidad.
- Comunicar de forma abierta, sincera y respetuosa, compartiendo información, conocimientos y aprendizajes para el crecimiento de los individuos y de la compañía.
- Cooperar e interactuar con nuestros compañeros y demás áreas para facilitar el trabajo en equipo, con criterios de solidaridad y compañerismo.
- Propiciar espacios de comunicación donde se escucha y se proponen ideas.
- Defender y comprometerse con las decisiones del equipo.
- Aprovechar el error como una oportunidad de aprendizaje.
- Adoptar la buena costumbre de realizar llamados de atención en privado y felicitaciones y reconocimientos en público.
- Crear nuevos espacios para generar credibilidad, en el evento de que ésta se haya perdido.

 PEDRO RODRIGUEZ DIAZ S. en C.S.	PROCESO: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código	SST-MN-02
	MANUAL CONFORMACIÓN COMITÉ	Versión	01
	CONVIVENCIA LABORAL	Fecha	Enero 2025
		Página 10 de 11	

- Responsabilidad

Estamos dispuestos a cumplir con las funciones, deberes y compromisos inherentes al cargo, con integridad y sentido de propósito, asumiendo las consecuencias que se deriven del ejercicio de este y entendiendo que debemos contribuir al mejoramiento de las condiciones laborales de todos y todas.

Conductas asociadas

- Cumplir con los objetivos de la empresa y aportar desde nuestra labor individual para el logro de la misión de PEDRO RODRIGUEZ DIAZ S. EN C.S.
- Informar con veracidad, oportunidad y claridad aspectos relevantes y decisiones que se adopten y que incidan e involucren a los trabajadores
- Manejar de forma responsable y confidencial la información de la empresa en aquellos casos que amerite el salvaguardar la confidencialidad.
- Comunicar al interior de la organización y de forma permanentemente la información referente al futuro de PEDRO RODRIGUEZ DIAZ S. EN C.S., compartir la visión, misión, los principios y valores y comprometernos con éstos.
- Responder por nuestras acciones y cumplir lo que prometemos.
- Hacer uso de los permisos de forma racional, de tal forma que se minimice el efecto sobre el cumplimiento de nuestras labores.
- Cuidar los implementos de trabajo, los elementos dispuestos para nuestro bienestar y las instalaciones de nuestra organización; al usar las cosas las dejamos tal como nos gustaría encontrarlas.

- Solidaridad

Nos comprometemos a ayudar, colaborar y trabajar de manera desinteresada con las demás personas para conseguir objetivos comunes y desarrollar estrategias que permitan aprovechar las habilidades de cada uno de sus miembros en los colectivos de trabajo, en un ambiente de apoyo, respeto, cortesía y amabilidad

Conductas asociadas

- Reconocer por parte de la alta dirección el éxito y los buenos resultados de los trabajadores, en todos los niveles de la organización.
- Respaldar a los equipos de trabajo, observando siempre que sus actividades consulten los intereses, apoyándolos hacia el logro de ese fin.
- Apoyar a nuestros compañeros en el momento en que requieran de nuestra ayuda.

 PEDRO RODRIGUEZ DIAZ S en C.S.	PROCESO: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código	SST-MN-02
	MANUAL CONFORMACIÓN COMITÉ	Versión	01
	CONVIVENCIA LABORAL	Fecha	Enero 2025
		Página 11 de 11	

- Realizar nuestro trabajo de forma cuidadosa, leal y consciente, buscando con ello contribuir al cumplimiento de los fines misionales de PEDRO RODRIGUEZ DIAZ S. EN C.S.

10. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN	MODIFICACIÓN
XX/XX/2025	01	Creación del documento

11. APROBACIÓN

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
<i>ORIGINAL FIRMADO</i> Firma:	<i>ORIGINAL FIRMADO</i> Firma:	<i>ORIGINAL FIRMADO</i> Firma:
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX Especialista en SST	XXXXXXX Gerente General	XXXXXXX Gerente General
Fecha: XX/XX/2025	Fecha: XX/XX/2025	Fecha: XX/XX/2025