

MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL

Realizado por:

Comité de Convivencia Laboral

Actualizado Diciembre de 2014



Ciudad Universitaria Meléndez
Calle 13 No 100-00

Vicerrectoría Administrativa
División de Recursos Humanos
Comité de Convivencia Laboral

Edificio 301, Espacio 2010.
Teléfono: 3212215

<http://recursoshumanos.univalle.edu.co>



VALORES

LA LIBERTAD

Es fundamental para pensar, actuar, decir lo que se piensa y para desarrollar el conocimiento en los diferentes campos del saber.



EL RECONOCIMIENTO DE LA DIGNIDAD DEL OTRO

Desde su auto comprensión, el sujeto se valora y reconoce a sí mismo, asume el valor propio de los otros diferentes de sí. Simultáneamente, la colectividad reconoce a cada individuo y sabe que su trascendencia recae en la acción plena y la libertad del espíritu de cada persona.



DEL CONOCIMIENTO

La Universidad se guía por la luz del espíritu humano, la razón y las lógicas múltiples del lenguaje que permiten argumentar, hecho que se constituye en la fuerza poderosa del ser universitario.



LA EQUIDAD

Permite materializar la justicia social e institucional, sobre el entendido de que somos iguales en humanidad, pero diferentes en individualidad, dadas las tradiciones culturales, sociales, de identidad nacional y regional, las particularidades étnicas, religiosas, de género, de opción sexual, políticas e ideológicas y conceptuales.

PRINCIPIOS Y DEBERES ÉTICOS

ETHOS DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE—RESOLUCIÓN No. 2516 DE SEPTIEMBRE 14 DE 2010

1

AUTONOMÍA UNIVERSITARIA: Es la esencia que garantiza el espacio para la libertad de pensamiento. Asegura el cumplimiento de la misión y visión universitaria, el desarrollo del pensamiento crítico en todos y cada uno de los ámbitos del saber. Permite la independencia de la Universidad, como bien público de los poderes económicos, políticos e ideológicos y de las lógicas del mercado.



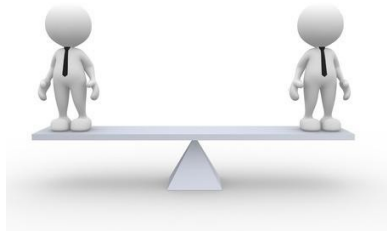
DEL INTERÉS COLECTIVO: El interés colectiva atañe a todos por igual. Sobre cada uno prima la institucionalidad y no al contrario. Cada uno aporta y es enriquecido, a la vez, por el espíritu universitario y el valor que representa la institucionalidad en el ámbito de lo público.

2



3**IGUALDAD DE DERECHOS Y OPORTUNIDADES:**

Todos gozamos de los mismos derechos y oportunidades. Cada uno se vincula a la institución por sus méritos académicos, laborales y enriquece la vida organizacional con sus cualidades humanas.



TOLERANCIA: Somos respetuosos de las múltiples formas de ser, de pensar y de actuar de los demás, pero sabemos que dicho respeto es incompatible con actos que atenten contra el patrimonio público, los derechos fundamentales de las personas y el bien común.

4**5**

SOLIDARIDAD: Es un principio en permanente construcción, su alcance denota el grado de madurez y civilidad que logran las personas y las comunidades. Fluye necesariamente entre nosotros gracias a que compartimos un interés común, que emana de nuestra vocación misional.

**RESPECTO Y PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS**

HUMANOS: Los derechos humanos se concibieron gracias a la luz de la razón y a la fundamentación de una nueva estética, los cuales permitieron concebir un nuevo hombre, aquel que hace su propia historia. Cada miembro de la comunidad universitaria está comprometido con el respeto y la promoción de los derechos humanos

6**7**

RESPECTO Y DEFENSA DE LA NATURALEZA: Las personas y comunidades estamos inscritos de manera intrínseca en la Naturaleza. Somos naturaleza viviente y cultura en permanente desarrollo, por eso cada uno de nosotros la defiende irrestrictamente en sus múltiples manifestaciones.



PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

El acoso laboral hace referencia a la 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 (Ley 1010 de 2006).



Actos que constituyen acoso laboral:

- Agresión Física
- Expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- Comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de compañeros de trabajo.

- Injustificadas amenazas de despido en presencia de los compañeros de trabajo.
- Descalificación humillante de las propuestas u opiniones de trabajo.
- Burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- Alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- Imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo.
- Exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo.
- Trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- Negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de las labores.
- Negativa injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales para pedirlos.
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

Actos que no constituyen acoso laboral:

- Las exigencias y órdenes necesarias para mantener disciplina.
- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional.
- La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la institución.
- Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa.
- La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano.
- Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos.
- La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

¿Cómo prevenirlo?



Los mecanismos de prevención de las conductas de Acoso Laboral previstos por la Universidad del Valle constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral institucional 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.



La universidad del Valle prevé los siguientes mecanismos:

1. Informar a los Servidores Públicos de la Universidad sobre la Ley 1010 de 2006, fomentando campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha Ley.
2. Realizar regularmente programas de capacitación o charlas instructivas, individuales o colectivas, dirigidas a los Empleados Públicos Docentes, no Docentes y Trabajadores Oficiales vinculados laboralmente con la Universidad.



3. Fomentar la creación de espacios para el dialogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de la vida laboral en la Universidad, con el fin de promover la coherencia operativa y la armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Institución.

La Universidad del Valle cuenta con un Comité de Convivencia Laboral en el cual evaluarán la vida laboral de la Institución en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias, recomendaciones y consideraciones que estimaren necesarias. Examinarán de manera confidencial cuando se de lugar a casos específicos en los que pudiese haber circunstancias constitutivas de Acoso Laboral.



Para denunciar cualquier caso de Acoso Laboral en el Comité de Convivencia Laboral de la Universidad del Valle, debe comunicarse mediante escrito, radicado ante la recepción de la División de Recursos Humanos, en sobre cerrado dirigido al presidente del Comité — Vicerrector de Bienestar Universitario.

Oficina 2010 — Edificio 301

NORMAS DE CONVIVENCIA

1

Respetar a los demás por su condición de ser humano, valorando sus conocimientos, su potencial y su experiencia como integrantes del equipo de trabajo que somos.



2

Mantener una comunicación abierta, clara, respetuosa y asertiva, aportando al crecimiento personal y profesional de los compañeros de trabajo.



3

Predicar con el ejemplo, siendo coherentes con lo que se dice y se hace, asumiendo con responsabilidad las consecuencias de nuestros actos en todo momento con total honestidad y transparencia.



4

Trabajar juntos, entregando lo mejor de nosotros, valorando las necesidades del otro y así fomentar unas relaciones armónicas y productivas teniendo en cuenta que las responsabilidades son individuales e indelegables.



5

Evitar lanzar juicios, descalificar o desprestigiar las actividades realizadas por otros y hacer comentarios que afecten al equipo de trabajo.



6

Respetar la privacidad de los compañeros.



7

construir un ambiente de trabajo agradable, fomentar acciones que permitan hacer nuestro trabajo de manera agradable y satisfactoria para nuestro desarrollo personal y profesional.



8

Respetar los espacios de trabajo compartidos, manejar un tono de voz apropiado y evitar interrumpir las labores de los compañeros.



9

Ser solidarios ante eventos que no tengan que ver con nuestras funciones específicas y que sin embargo estamos en capacidad de apoyar.



10

Respetar y valorar el tiempo de los demás, evitando entorpecer las labores de todos, siendo oportunos y teniendo claro la priorización de las cosas.



11

Ser puntuales y responsables en el horario de trabajo.



12

Mantener siempre una buena presentación personal.



13

Hacer uso adecuado de las zonas comunes, puestos de trabajo y descanso, garantizando que permanezcan limpias y agradables.



14

Ser dinámicos y participativos en las actividades realizadas por la Dependencia.



REGLAS PARA TRABAJAR MEJOR

1. Si abriste, cierra.
2. Si encendiste, apaga.
3. Si desordenaste, ordena.
4. Si ensucias, limpia.
5. Si no sabes arreglar, busca al que sepa.
6. Si debes usar algo que no te pertenece, pide permiso.
7. Si te prestaron, devuelve.
8. Si no sabes cómo funciona, no toques.
9. Si es gratis, no lo desperdicies.



10. Si no es asunto tuyo, no te entrometas.
11. Si no sabes hacerlo mejor, no critiques.
12. Si no puedes ayudar, no molestes.
13. Si prometiste, cumple.
14. Si ofendiste, discúlpate.
15. Si no sabes, no opines.
16. Si opinaste, hazte cargo.
17. Si algo te sirve, trátalo con cariño.
18. Si no sabes que decir, calla.
19. Si no puedes hacer lo que quieres, por lo menos trata de querer lo que haces.

