

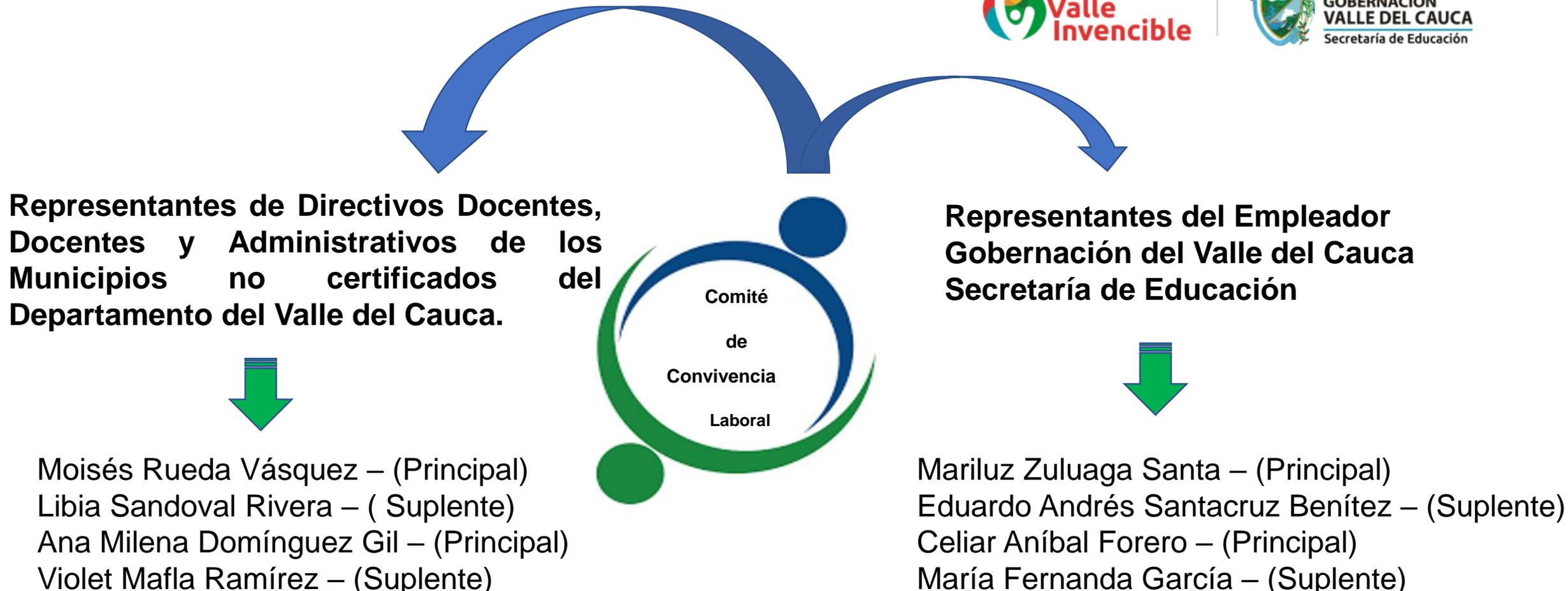


**Mariluz Zuluaga Santa**  
**Secretaria de Educación**

**Aura Miryam Pachichaná M. y Equipo de Trabajo**  
**Subsecretaría Administrativa y Financiera**

**MANUAL DE CONVIVENCIA  
LABORAL PARA LOS  
ESTABLECIMIENTOS  
EDUCATIVOS DE LOS 34  
MUNICIPIOS NO CERTIFICADOS.**





**Representantes de Directivos Docentes,  
Docentes y Administrativos de los  
Municipios no certificados del  
Departamento del Valle del Cauca.**

Moisés Rueda Vásquez – (Principal)  
Libia Sandoval Rivera – ( Suplente)  
Ana Milena Domínguez Gil – (Principal)  
Violet Mafla Ramírez – (Suplente)

**Representantes del Empleador  
Gobernación del Valle del Cauca  
Secretaría de Educación**

Mariluz Zuluaga Santa – (Principal)  
Eduardo Andrés Santacruz Benítez – (Suplente)  
Celiar Aníbal Forero – (Principal)  
María Fernanda García – (Suplente)



# Política de Convivencia Laboral.

La Secretaría de Educación Departamento del Valle del Cauca está comprometida en promover y proporcionar las mejores condiciones laborales basadas en el trato cortés, respetuoso y digno de las personas, en aras de garantizar el bienestar psicológico, social, físico y laboral del personal y motivarlo de manera que, con su dedicación y compromiso se pueda obtener mejores resultados dentro de la entidad. Desde el Despacho de la Gobernadora del Valle del Cauca, se exige que el trato entre empleados de todo nivel, se base en la confianza y en la dignidad personal, por lo cual debe evitarse toda conducta o comportamiento que puedan resultar intimidatorio, hostil, degradante u ofensivo, que pueda interferir con el desarrollo de las tareas; por ello siempre estará atenta a todas las sugerencias que puedan mejorar las condiciones de trabajo, así como la atención de las quejas de toda persona que considere que ha sido vulnerado en su trato; todo ello tendiente a permitir mejorar la calidad de vida y por ende unas mejores condiciones de trabajo y productividad.

La Gobernación del Valle del Cauca – Secretaría de Educación, espera el compromiso y participación activa de todos los empleados, se compromete a salvaguardar la información que sea recolectada, a dar trámite oportuno a las quejas del posible acoso laboral a través del Comité de Convivencia Laboral y acoger sus recomendaciones.

# DEFINICIÓN



## 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 del mismo (Artículo 2, Ley 1010 de 2006).



## DEFINICIÓN



**Las buenas relaciones interpersonales y el respeto mutuo en las personas/grupos que trabajan juntos, para la consecución de climas laborales sanos y de convivencia grupal satisfactoria, y para superar situaciones de estrés, malestar e incluso violencia en los lugares de trabajo.**



CONVIVENCIA  
LABORAL

## DEFINICIONES.. Continuación.



**Desprotección laboral:** situación que la integridad y la seguridad del trabajador se pone en riesgo mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

**Discriminación laboral:** Trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda racionalidad desde el punto de vista laboral.

**Factor de riesgo:** Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.

**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 (Resolución 2646 de 2008).

**Carga de trabajo:** Es el conjunto de requerimientos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral.

## DEFINICIONES.. Continuación.



### **Factor protector psicosocial:**

**Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador. Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo (Resolución 2646 de 2008 Ministerio de Protección Social)**  
**Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador. 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 empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad del trabajador.**

## DEFINICIONES.. Continuación.



### **Conflicto:**

Situación que implica a dos o más personas en un campo de actuación común, cuyos objetivos pueden ser los mismos o no, y sus modos de alcanzar esos objetivos responden a valores o lógicas diferentes o contrapuestas. Son situaciones en las cuales dos o más personas entran en oposición o desacuerdo por intereses/posiciones incompatibles donde las emociones y sentimientos. Efectos en el trabajo: Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros. Efectos en la salud: Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardaría con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o in utilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.



**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.



**Comité de convivencia laboral:**  
Es una medida preventiva de acoso laboral.



**Condiciones de trabajo:** Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.

# OBJETIVO

Generar espacios de resolución pacífica de situaciones de conflicto agravado y catalogado como presunto acoso laboral en cumplimiento con: **LEY 734 DE 2002** Código Disciplinario Único



# ALCANCE

**Aplica para todo el personal de los Establecimientos Educativos de los 34 Municipios no certificados del Departamento del Valle del Cauca en el marco del mejoramiento del clima organizacional y de las relaciones interpersonales y laborales.**



## Ámbito de aplicación

**CÓDIGO DE ÉTICA:** El código de ética se tiene establecido en la Gobernación del Valle del Cauca , y puede ser consultado en la página <https://www.valledelcauca.gov.co/documentos/10696/codigo-de-etica/>

### Valores y principios éticos:

Son cualidades que otorgamos a formas de ser y de actuar que las hace deseables como características nuestras y de los demás, puesto que posibilitan la construcción de una convivencia democrática, en el marco de los derechos humanos.

- ✓ Honestidad
- ✓ Responsabilidad
- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Tolerancia
- ✓ Solidaridad
- ✓ Igualdad

# Principios de convivencia



Los principios rectores consignados en este Manual de Convivencia, serán cumplidos de manera consciente y voluntaria en las diferentes actuaciones por todos los Servidores Públicos de los Establecimientos Educativos de los 34 Municipios no Certificados de la Secretaría de Educación de la Gobernación del Valle del Cauca, sin perjuicio de las normas consagradas en el ámbito jurídico.

**1**

**Respetar el elemento más valioso de la institución que es el Talento Humano.**

**Escuchar de forma empática y respetuosa las ideas de los demás, permitiendo una interacción equitativa y justa para todos.**

**2**

**3**

**Propender por el cumplimiento de las normas como medio para una convivencia armónica y productiva.**

**Promover un ambiente laboral respetuoso y positivo para todos.**

**4**

Los principios a los cuales se refiere el siguiente manual tienen como objetivo fundamental establecer un referente ético, para guiar las actitudes, prácticas y formas de actuación de los servidores públicos de los establecimientos educativos de los 34 municipios no certificados de la Gobernación del Valle del Cauca.

## Prevención del acoso laboral

**Divulgación de los mecanismos y procedimientos de denuncia, confiados en que el mismo representa un incentivo institucional para la denuncia de tales conductas y garantiza plenamente su ejercicio mediante el fomento de una cultura de cero tolerancia frente a tales actos, empoderando especialmente a las víctimas, para que recurran al Comité de Convivencia Laboral.**



**Constituyen actividades tendientes a adoptar los siguientes principios y criterios institucionales para el mejoramiento del Clima Laboral y la aplicación del reglamento.**

1

Los consignados en la Carta de Valores como Principios éticos y que son de obligatoria aplicación y cumplimiento para todos los funcionarios.

2

El trato justo a los servidores públicos de la entidad, observando prácticas laborales basadas en la equidad y en la mutua cooperación dentro del marco de los principios éticos y valores comunes.

3

Las cooperaciones en la creación de condiciones de trabajo sanas y seguras, en un clima de mucho entendimiento y colaboración construido por el diálogo entre todos los servidores públicos.

4

El respeto al derecho a la vida pública y privada de los servidores públicos de la entidad, sin hacer distinciones de género, raza, religión o credo.

# Importante

**La Secretaría de Educación de la Gobernación del Valle del Cauca cuenta con un Comité de Convivencia Laboral, el cual recepciona toda denuncia presentada por quien se considera víctima de un acoso laboral por parte de otro empleado, examinando de manera confidencial las circunstancias constitutivas del mismo, la queja podrá radicarse por los canales de atención al ciudadano de la pagina Gobernación del Valle- Secretaría de Educación Despacho. De igual manera este Comité evaluará y hará las consideraciones que estimaren necesarias.**

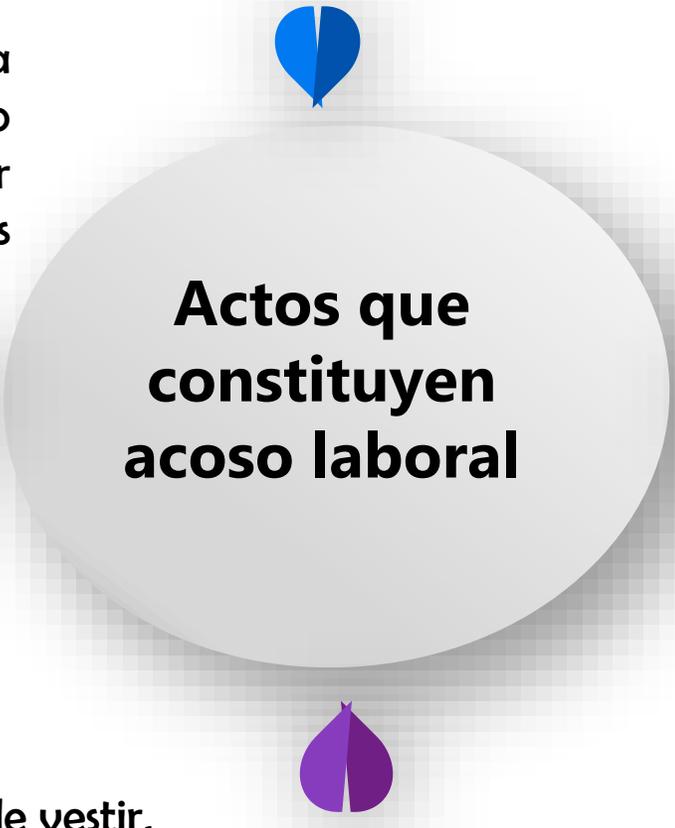
- **Agresión Física.**

- 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.

- Descalificación humillante de las propuestas u opiniones de trabajo.

- Burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.



## Actos que constituyen acoso laboral

- 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.



## Actos que constituyen acoso laboral

- Negativa injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales para pedirlos.

- Negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de las labores.

- 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



A

- Las exigencias y órdenes necesarias para mantener disciplina.

B

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

C

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

D

- 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.

E

- 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.

# Actos que NO constituyen acoso laboral



F

G

H

I

• 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.

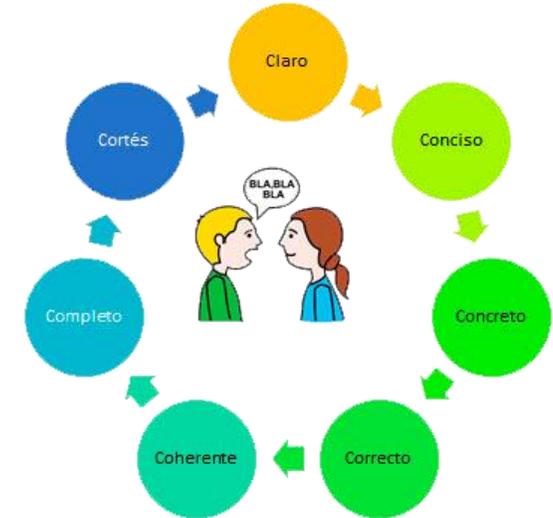
# Normas de convivencia

Respeto por los demás



- ✓ **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.**

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



- ✓ **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.**

- ✓ **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.**



El mundo cambia con tu  
**EJEMPLO**  
Y no por tu  
**OPINIÓN**  
Paulo Coelho

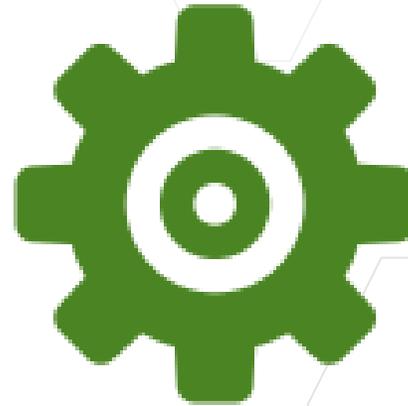
# Normas de convivencia



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



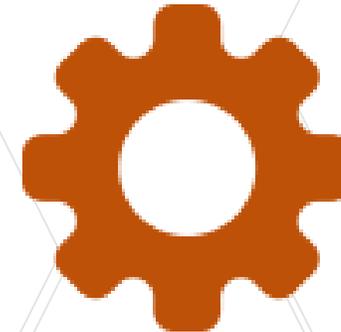
- ✓ Respetar la privacidad de los compañeros.



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



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



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



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

# Normas de convivencia



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

- Ser puntuales y responsables en el horario de trabajo.



- Mantener siempre una buena presentación personal.

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



## Funciones y responsabilidades

Son funciones y Responsabilidades de la **GOBERNADORA DEL DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA**, ejecutar las medidas preventivas y correctivas en el Departamento del Valle del Cauca.

# Medidas Preventivas



- ✓ Sensibilizar a los Directivos Docentes, Docentes y Administrativos para que cumplan y promueven la aplicación de los criterios mencionados anteriormente.
- ✓ Afianzar en la práctica lo consignado en el Manual de Convivencia de los establecimientos educativos
- ✓ Capacitar a los trabajadores sobre seguridad personal, estilos de vida, afianzamiento de las destrezas, habilidades sociales para la concertación y negociación de conflictos.

- ✓ Incluir dentro del Programa de Inducción y re inducción capacitación sobre la Ley de Acoso Laboral y sus disposiciones, así como una ilustración integral que permita a los funcionarios conocer sus alcances y limitaciones.
- ✓ Programar actividades pedagógicas o terapias de grupo, para el mejoramiento de las relaciones laborales dentro de la Entidad.
- ✓ Propender una cultura de bienestar organizacional que garantice unas condiciones laborales psicológicas y sociales adecuadas en los puestos de trabajo.

- Implementar un programa de vigilancia epidemiológica de la violencia en el trabajo, dentro del programa de prevención de los riesgos psicosociales, que permita conocer la prevalencia, incidencia, formas y consecuencias de las conductas de acoso laboral, de acuerdo con las disposiciones emitidas por el Ministerio de Trabajo sobre el particular. La ejecución de este programa estará a cargo del área de Salud Ocupacional - hoy – SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD y SALUD EN EL TRABAJO, y la Administradora de Riesgos Laborales.

# Medidas Correctivas

- Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia.



- Promover la participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.

- Facilitar el traslado del trabajador a otra dependencia de la entidad, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden. (Aquí se aplica el reglamento docente)



- Establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para corregir las conductas de acoso laboral.

# Procedimiento conciliatorio interno

## 1. Identificación del caso.

La queja deberá ser presentada por escrito ante la Secretaría del Comité de Convivencia Laboral, describiendo la (s) situación(es) específica(s) que pueda constituir comportamientos o conductas de acoso laboral, los nombres y apellidos de la persona o personas que presuntamente incurrió o incurrieron en la misma, la exposición de los hechos, la fecha en que dicha conducta fue cometida y las pruebas que fundamentan la queja. De igual manera deberá hacer alusión al cargo que desempeña en la entidad, la forma de vinculación y las direcciones y teléfonos de notificación.

# Procedimiento conciliatorio interno

## 2. Corroboración de la Información suministrada.

La Secretaria del Comité Verificará que la queja cumpla con los requisitos enunciados en el numeral anterior. De no cumplirse con dichos requisitos solicitará al quejoso que de alcance pertinente o aporte la documentación faltante, en el término de un (1) mes. De no allegarse lo solicitado, el secretario del Comité procederá a archivar la queja con la respectiva anotación, sin perjuicio de que la queja vuelva a ser presentada, salvo que antes de vencer el plazo el quejoso solicite prorroga hasta por un término igual.

No será procedente el archivo cuando la información faltante sean las direcciones de notificación, ni cuando la información o documentación faltante repose en las dependencias de la entidad o pueda ser obtenida en forma directa por el Comité de Convivencia Laboral.



## Procedimiento conciliatorio interno

### 3. Reunión de Conciliación

El Comité de Convivencia Laboral convoca a los sujetos involucrados a la mayor brevedad posible, y en sesión ordinaria o extraordinaria, según la urgencia del caso, los escucha por separado o conjuntamente, según sea conveniente.

Si hay circunstancias que razonablemente impidan el desplazamiento de los involucrados, el comité evalúa las estrategias que se deben adoptar para intervenir la situación de acoso.



## Procedimiento conciliatorio interno

### 4. Desarrollo de la Conciliación.

Si los interesados o involucrados concurren, dentro de un ambiente de cordialidad y respeto, el Comité plantea fórmulas de solución y los invita a que ellos mismos propongan acciones y establezcan mecanismos encaminados a superar las situaciones expuestas.

En el evento de conseguirse un acuerdo, se suscribe un acta de conciliación, en donde se consignan los compromisos que cada uno asume y las acciones correctivas, además de las recomendaciones del Comité.



## Procedimiento conciliatorio interno

### 5. Intervención de autoridad disciplinaria.

Si no hay ánimo conciliatorio ó si existe inasistencia de las partes se deja constancia, igualmente dentro del seguimiento que hace el comité de convivencia se identifica que no se están cumpliendo los compromisos, se informa a la instancia pertinente.

Tanto las partes como el Comité quedan en libertad para solicitar por escrito la intervención de la autoridad disciplinaria competente, control interno disciplinario y procuraduría.

### 6.- Nueva reunión de Conciliación.

Si el Comité lo estima pertinente o por existir excusas justificadas de la inasistencia a la reunión de conciliación, se convocará a los interesados a una nueva reunión.



## Procedimiento conciliatorio interno

### 7.- Seguimiento a casos.

El Comité efectúa el seguimiento a los casos conciliados con el fin de verificar el cumplimiento de los acuerdos logrados y la implementación de las acciones terapéuticas recomendadas.

### 8.- Envío informe trimestral.

El Comité entregara un reporte trimestral de los casos de posible acoso laboral presentados a la Gobernadora del Departamento del Valle del Cauca.



**GRACIAS POR  
SU ATENCIÓN**