

Protocolo Institucional Convivencia Laboral

Universidad Católica de Manizales
2026



**Universidad[®]
Católica
de Manizales**

VIGILADA MINEDUCACIÓN

PROTOCOLO INSTITUCIONAL DE CONVIVENCIA LABORAL UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES

1. PRESENTACIÓN

La Universidad Católica de Manizales, inspirada en los principios del humanismo cristiano, la dignidad de la persona humana, la solidaridad, el respeto, la justicia y el bien común, adopta el presente Protocolo de Convivencia Laboral como instrumento para promover ambientes de trabajo sanos, respetuosos e inclusivos, prevenir las conductas de acoso laboral y fortalecer una cultura organizacional basada en el diálogo y la resolución pacífica de conflictos.

2. MARCO NORMATIVO

Este protocolo se fundamenta en

- Constitución Política de Colombia.
- Ley 1010 de 2006.
- Ley 2209 de 2022.
- Ley 2365 de 2024.
- Ley 2466 de 2025.
- Decreto 1072 de 2015.
- Resolución 2404 de 2019.
- Resolución 0312 de 2019.
- Resolución 3461 de 2025.
- Reglamento Interno de Trabajo.
- Código de Ética y Buen Gobierno Institucional.
- Política Institucional de Prevención del Acoso Laboral.

3. OBJETIVO GENERAL

Promover una cultura de respeto, diálogo, corresponsabilidad y convivencia armónica entre todos los integrantes de la comunidad universitaria, mediante mecanismos preventivos y correctivos orientados a preservar ambientes de trabajo saludables.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Prevenir conductas de acoso laboral.
- Fortalecer las competencias de comunicación asertiva.
- Promover la resolución temprana de conflictos.
- Garantizar canales confidenciales para la gestión de situaciones de convivencia.
- Proteger la dignidad humana y la salud mental de los trabajadores.
- Fortalecer la cultura institucional basada en los valores.

5. PRINCIPIOS ORIENTADORES

Toda actuación relacionada con la convivencia laboral se regirá por los siguientes principios:

Dignidad Humana: Toda persona merece respeto independientemente de su cargo, profesión o condición.

Respeto: Las relaciones laborales deben desarrollarse con cortesía, consideración y reconocimiento mutuo.

Confidencialidad: La información derivada de las actuaciones del Comité tendrá carácter reservado.

Imparcialidad: Toda situación será analizada sin prejuicios ni favoritismos.

Debido Proceso: Las partes tendrán derecho a ser escuchadas y a presentar sus argumentos.

Buena Fe: Las actuaciones deberán realizarse con honestidad y lealtad institucional.

6. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo aplica a:

- Personal administrativo.
- Personal docente.
- Directivos.
- Trabajadores oficiales.
- Personal con contratos laborales a término fijo o indefinido.

- Trabajadores en período de prueba.
- Practicantes vinculados mediante relación laboral.
- Personal temporal cuando preste servicios en la Universidad.

7. DEFINICIONES

Convivencia Laboral: Relación armónica entre las personas vinculadas laboralmente, basada en el respeto, la cooperación y la comunicación efectiva.

Conflicto Laboral: Diferencia o desacuerdo entre trabajadores que afecta las relaciones laborales.

Acoso Laboral: Toda conducta persistente y demostrable encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, generar perjuicio laboral, desmotivación o inducir la renuncia del trabajador.

8. CONDUCTAS CONTRARIAS A LA CONVIVENCIA

Se consideran contrarias a la convivencia:

- Gritos o expresiones humillantes.
- Descalificaciones públicas.
- Burlas reiteradas.
- Exclusión deliberada de actividades laborales.
- Difusión de rumores.
- Lenguaje ofensivo.
- Amenazas o intimidaciones.
- Discriminación.
- Obstaculización injustificada del trabajo.
- Abuso de autoridad.
- Hostigamiento digital mediante correos, mensajería o redes institucionales.

9. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

No constituyen acoso laboral:

- Exigencias razonables derivadas del cargo.
- Evaluaciones de desempeño objetivas.
- Llamados de atención sustentados.

- Medidas disciplinarias legales. Solicitud de cumplimiento de funciones.
- Reorganizaciones institucionales justificadas.

Según la Ley 1010 de 2006, estas actuaciones hacen parte legítima de la dirección y organización del trabajo.

10. DERECHOS Y DEBERES

Derechos

Todo trabajador tiene derecho a:

- Ser tratado con respeto.
- Trabajar en ambientes saludables.
- Presentar quejas sin represalias.
- Recibir atención confidencial.
- Participar en actividades de fortalecimiento de convivencia.

Deberes

Todo trabajador debe:

- Respetar la dignidad de los demás.
- Contribuir a un clima laboral positivo.
- Participar en actividades formativas.
- Evitar conductas agresivas o discriminatorias.
- Colaborar con los procesos del Comité.

11. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Conformación

La Universidad conformará el Comité de Convivencia Laboral conforme a la normativa vigente, con representación equilibrada del empleador y de los trabajadores, incluyendo suplentes.

Funciones

El Comité tendrá entre otras funciones:

- Recibir y tramitar quejas.
- Escuchar a las partes.
- Promover acuerdos.
- Formular recomendaciones.
- Realizar seguimiento.
- Presentar informes periódicos a la alta dirección.

12. PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS

Para conocer el procedimiento, la forma de interponer quejas y los tiempos para tal fin deberá remitirse al documento “**Protocolo Comité de Convivencia Laboral**”.

13. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS

Toda información obtenida:

- Tendrá carácter reservado.
- Se manejará conforme a la Ley 1581 de 2012.
- Solo podrá ser conocida por quienes intervengan en el proceso.

14. MEDIDAS PREVENTIVAS

La Universidad Católica de Manizales, desarrollará anualmente:

Formación en:

- Acoso laboral.
- Comunicación asertiva.
- Inteligencia emocional.
- Liderazgo humanista.
- Resolución de conflictos.

Promoción del Bienestar

- Jornadas de integración.
- Programas de salud mental.
- Actividades de bienestar institucional.

- Campañas de respeto y trato digno.

Evaluación

- Encuestas de clima organizacional.
- Evaluación de riesgo psicosocial.
- Indicadores de convivencia.

15. ENFOQUE DIFERENCIAL Y DE NO DISCRIMINACIÓN

La Universidad rechaza cualquier forma de discriminación basada en:

- Sexo.
- Género.
- Orientación sexual.
- Edad.
- Discapacidad.
- Etnia.
- Nacionalidad.
- Creencias religiosas.
- Condición socioeconómica.

En coherencia con su identidad católica, promoverá el respeto por la dignidad de toda persona.

16. INDICADORES DE GESTIÓN

El Comité realizará seguimiento a:

- Número de quejas recibidas.
- Casos resueltos mediante acuerdo.
- Tiempo promedio de atención.
- Actividades preventivas ejecutadas.
- Participación en capacitaciones.
- Resultados de clima laboral.

17. DISPOSICIONES FINALES

1. Este protocolo hace parte integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Será divulgado a toda la comunidad laboral.
3. Será revisado mínimo cada dos años o cuando la normatividad lo exija.
4. Su interpretación deberá favorecer la prevención, la dignidad humana y la convivencia pacífica.

Elaboró	Revisó	Aprobó	Fecha de vigencia
Oscar Andrés Álvarez Ríos Catalina Piedrahita Meza	Comité de Convivencia Laboral	Consejo de Rectoría	Julio de 2026

ELABORÓ	Oscar Andrés Álvarez Ríos Catalina Piedrahita Meza	02/06/2026
ACTUALIZÓ		--/--/--
ACTUALIZÓ		--/--/--



Universidad®
Católica
de Manizales

VIGILADA MINEDUCACIÓN

*Obra de Iglesia
de la Congregación*



Hermanas de la Caridad
Dominicas de La Presentación
de la Santísima Virgen

Universidad Católica de Manizales
Carrera 23 # 60-63 Av. Santander / Manizales - Colombia
PBX (6) 8 93 30 50 - www.ucm.edu.co