

Manual de Convivencia



CORPORACION

INTERUNIVERSITARIA DE SERVICIOS

Misión

Somos una Corporación sin ánimo de lucro que busca:

- ✓ *Apoyar al sector público y privado resolviendo sus necesidades operativas.*
- ✓ *Fomentar el conocimiento y la cultura, generando recursos al desarrollo de las entidades universitarias corporadas.*

Nuestra orientación es la proyección con nuestros clientes hacia el beneficio social, trabajando con honestidad, responsabilidad y equidad, brindando además oportunidades de desarrollo personal y profesional para nuestros empleados.

Visión

La Corporación Interuniversitaria de Servicios será reconocida como la multiplicadora de la capacidad de las instituciones de educación superior en beneficio de las empresas y de las personas en su entorno nacional.

Valores

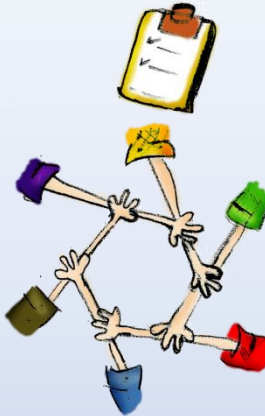
Responsabilidad



Honestidad



Respeto



Equidad



Liderazgo



Servicio

Principios



- 1 | Escuchar y respetar las ideas y opiniones de los demás, permitiendo una interacción equitativa y justa para todos.

- 2 | *Propender por el cumplimiento de normas como medio para una convivencia productiva.*



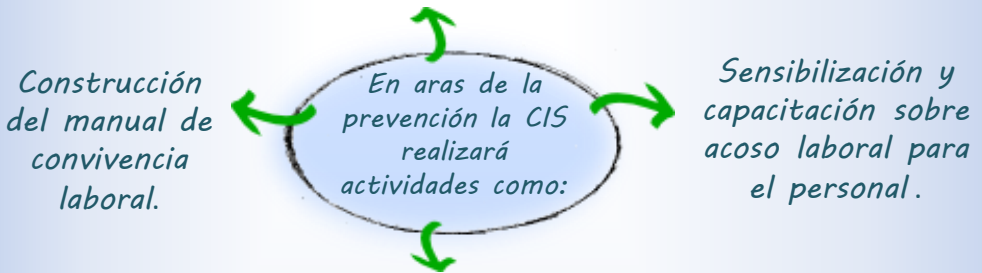
- 3 | *Promover un ambiente laboral positivo y armónico para todos.*



Política de Prevención del Acoso Laboral

Conscientes de la importancia de establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, en la Corporación Interuniversitaria de Servicios - CIS, se ha creado el Comité de Convivencia Laboral, el cual en conjunto con todos los trabajadores de la Corporación, establecerá actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas; la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Capacitación en temas que fortalezca el relacionamiento tales como el manejo de conflictos, comunicación, relaciones interpersonales.



Llevar a cabo, cuando hubiere lugar, el procedimiento contemplado en el capítulo XVIII artículo 69 del reglamento interno de trabajo, el cual contempla la búsqueda de prevención y/o solución de las conductas calificadas como de acoso laboral.

La Corporación se compromete a implantar y vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique la calificación de acoso laboral, a salvaguardar la información que sea recolectada, a la vez que a dar trámite oportuno a las quejas que pueden aparecer en torno al acoso laboral a través del COMITÉ DE CONVINCENCIA LABORAL, según resoluciones No. 652 y 1356 de 2012.

El no cumplimiento de esta política será considerado una falta grave y como tal se le dará el manejo contemplado en el capítulo XV del reglamento interno de trabajo de la corporación.

Normas de convivencia CIS

De común acuerdo y con la participación de los trabajadores de la Corporación, hemos definido las siguientes normas de convivencia:

1



Respetar a los demás como individuos y valorar su conocimiento y potencial como miembros del equipo de trabajo que somos.

2



Trabajar en conjunto, valorando las necesidades del otro y así fomentar unas relaciones armónicas y productivas, teniendo presente que las responsabilidades son individuales e indelegables.

3



*Predicar con el ejemplo, siendo
coherentes y asumiendo las
consecuencias de nuestros actos
en todo momento con total
honestidad y transparencia.*

4



Mantener una comunicación abierta, clara, respetuosa y oportuna en todo momento, aportando al crecimiento personal y/o profesional de todos los miembros de la Corporación.

5

Respetar nuestra privacidad y la de los compañeros.



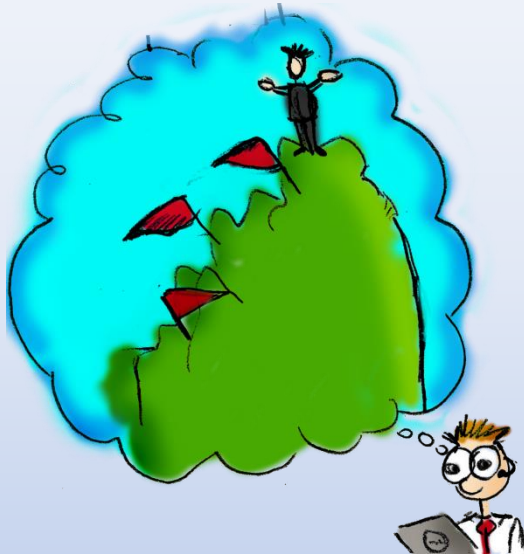
6



Evitar lanzar juicios y generar comentarios que afecten al equipo de trabajo.

7

Fomentar desde el quehacer cotidiano, acciones que permitan hacer nuestro trabajo de manera agradable y satisfactoria para nuestro desarrollo personal y profesional.



8

Respetar y valorar el tiempo de los demás, evitando entorpecer las labores de todos, siendo oportunos y teniendo claro la priorización de las cosas, de tal manera que las interrupciones sean estrictamente necesarias y debidamente concertadas.



9



Ser solidarios ante eventos que no tengan que ver con nuestras funciones específicas y que sin embargo estamos en capacidad de apoyar para que el compañero supere la situación de manera exitosa.

10



Respetar el espacio de trabajo compartido, manejar un tono de voz apropiado y el accionar en general para evitar interrumpir las labores de los compañeros con los que compartimos dicho espacio.

11

Hacer uso adecuado de las zonas de trabajo, descanso, alimentación y baños, garantizando que estos permanezcan limpios y agradables.



12



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

13



*Mantener una
buena presentación
personal.*

Sanciones

Con el objetivo de proteger principios como el respeto, el diálogo y la responsabilidad se establecen las siguientes sanciones:



Al primer incumplimiento de una norma el Jefe inmediato reconvendrá en forma verbal a quien haya incumplido, de igual forma, motivará al trabajador para que corrija su conducta.

El trabajador que incumpla una o más normas deberá formular recomendaciones constructivas en relación con las situaciones que afectan los valores y principios corporativos y luego las dará a conocer a los demás miembros del equipo que se haya visto afectado.

A partir del segundo incumplimiento el trabajador deberá producir y dictar talleres grupales de relaciones humanas, que permitan mejorar problemáticas comunes, crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan las relaciones personales y laborales.

Ante la reincidencia en el incumplimiento de las normas de convivencia el trabajador firmará ante el comité de convivencia un compromiso de mejora, el cual será revisado periódicamente de acuerdo con la gravedad de la norma incumplida.

En el caso de incumplimiento reiterativo y aún después de establecer compromisos sin mejora alguna, el trabajador será remitido al área de Gestión Humana quien analizará el caso e iniciará proceso en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación, si la situación lo amerita.