	Sistema Integrado de Gestión	Código: GCO-PO-03	
	Proceso Gestión Talento Humano	Versión: 02	Fecha: 04/02/2026
	Política de Convivencia Laboral	Página 1 de 2	

POLÍTICA DE CONVIVENCIA LABORAL

- 1. OBJETIVO:** Establecer los lineamientos para promover un ambiente de trabajo armonioso, digno y seguro en el **IMRD**, protegiendo la salud mental y la integridad de todos los colaboradores mediante la prevención y el manejo oportuno de conductas que puedan constituir acoso laboral.

- 2. MARCO LEGAL:** Esta política se rige bajo lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006 (Acoso Laboral) y la reciente Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, la cual actualiza el funcionamiento de los Comités de Convivencia.

3. PRINCIPIOS DE CONVIVENCIA

El **IMRD** fundamenta su cultura organizacional en:


- **Respeto Mutuo:** Trato digno sin distinción de jerarquía, género o condición.
- **Comunicación Asertiva:** Canales abiertos y diálogo constructivo para la resolución de diferencias.
- **Confidencialidad:** Reserva absoluta en el manejo de quejas y procesos internos.
- **Trabajo en Equipo:** Colaboración enfocada en los objetivos misionales del instituto.

4. COMPROMISOS DE LA DIRECCIÓN

La Dirección del **IMRD** se compromete a:

1. **Garantizar** el funcionamiento autónomo del **Comité de Convivencia Laboral (COVILA)**.
2. **Facilitar** espacios de capacitación mensual sobre prevención de riesgos psicosociales.
3. **No tolerar** represalias contra quienes denuncien conductas de acoso o participen como testigos.

5. EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

	Sistema Integrado de Gestión	Código: GCO-PO-03	
	Proceso Gestión Talento Humano	Versión: 02	Fecha: 04/02/2026
	Política de Convivencia Laboral	Página 2 de 2	

- **Integración:** Estará conformado por representantes de la administración y de los trabajadores en igualdad de número, elegidos conforme a la ley.
- **Periodicidad:** Se reunirá ordinariamente **una vez al mes** (según la Resolución 3461 de 2025) y extraordinariamente cuando se presenten casos urgentes.

6. MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y REPORTE

- **Canal de Denuncia:** Se habilita el correo institucional.
- **Gestión de Conflictos:** Se priorizará el procedimiento conciliatorio preventivo para resolver diferencias antes de que escalen a conductas de acoso.

7. VIGENCIA Y DIVULGACIÓN

La presente política es de obligatorio cumplimiento para todo el personal (vinculados y contratistas) y será publicada en la [página oficial del IMRD](#) y en carteleras físicas de la entidad.



Jorge William Correa Monroy
Representante legal IMRD
 Fecha: 29 de Enero de 2026