	Proceso de Gestión Gerencial POLÍTICA CONVIVENCIA LABORAL	
	Código CMO-GG-Q-05	Version: 01
	Fecha: 30/11/2017	Página: 01

El objetivo de estas reglas de oro de la convivencia es delinear algunos esquemas de trabajo interno y externo donde ante todo primen las buenas relaciones humanas, interpersonales, el respeto por el otro y el bienestar social desde el aspecto de la capacitación, crecimiento e integración.

1. Trabajamos juntos, entregamos lo mejor de cada uno y construimos relaciones de trabajo sanas, duraderas y productivas, demostrando sensibilidad por nuestros compañeros:

Conductas:

- * Cooperamos e interactuamos con nuestros compañeros y demás áreas para facilitar el trabajo en equipo
- * Nos comprometemos y defendemos las decisiones del equipo
- * Nos alegramos por nuestro éxito, pero especialmente por los éxitos del equipo
- * Fomentamos el trabajo en equipo fundamentado en criterios de colaboración, solidaridad y compañerismo para facilitar el alcance de los objetivos institucionales.

2. Predicamos con el ejemplo y somos coherentes con lo que decimos pensamos y hacemos en nuestra cotidianidad:


Conductas:

- * Cumplimos las promesas y honramos nuestra palabra
- * Trabajamos permanentemente por convertirnos en un modelo positivo de comportamiento y demostración de lo que significa actuar con integridad
- * Actuamos conforme a las normas, políticas, disposiciones normativas y a los estándares éticos definidos por la Empresa
- * Mostramos coherencia en lo que pensamos, sentimos, decimos y hacemos
- * Velamos porque nuestras actuaciones estén acordes con nuestros valores personales y organizacionales
- * Expresamos de forma sana los conflictos de intereses que se puedan presentar en la cotidianidad laboral

3. Respetamos a los demás por su condición de ser humano, pero también los valoramos por sus conocimientos, su potencial y por su experiencia como individuo y como miembro de un equipo:

Conductas:

- * Tratamos a todas las personas con respeto y dignidad.
- * Valoramos las diferencias individuales y culturales
- * Nos dirigimos amablemente a los demás, estén presentes y/o ausentes
- * Adoptamos modales de educación al saludar y al despedirnos de nuestros compañeros y de las demás personas con quien interactuamos en la Empresa

	Proceso de Gestión Gerencial POLÍTICA CONVIVENCIA LABORAL	
	Código CMO-GG-Q-05	Version: 01
	Fecha: 30/11/2017	Página: 02

- * Las opiniones de todos cuentan. Por esto valoramos las ideas y aportes de nuestros compañeros de trabajo
- * Establecemos metas claras, medibles y desafiantes como una manera de liberar el potencial de los miembros del equipo
- * Compartimos y gestionamos el conocimiento como la mejor manera de aprender y crecer en la organización

4. Nos comunicamos de forma abierta, sincera y respetuosa, compartimos información, conocimientos y aprendizajes para el crecimiento de los individuos y de la organización, siempre velando por la confidencialidad de dichas informaciones:

Conductas:

- * Informamos con veracidad, oportunidad y claridad aspectos relevantes y decisiones que adopte la compañía que incidan e involucren a los miembros del equipo.
- * Manejamos de forma responsable y confidencial la información de la organización.
- * Comunicamos permanentemente la información referente al futuro de la empresa. Compartimos la visión, misión y los principios y valores como la mejor manera de comprometernos con el desafío de CMO PRODUCCIONES S.A.
- * Expresamos nuestras ideas y opiniones de forma clara y precisa. Igualmente le permitimos a nuestros compañeros expresar sus puntos de vista.
- * Escuchamos a las personas antes de emitir juicios sobre ellas.


5. Somos abiertos a la crítica y autocrítica razonada y constructiva y la convertimos en una opción legítima y aceptable de expresión en el trabajo:

Conductas:

- * Valoramos la diferencia, la oposición y la contradicción a favor de un debate sano para la toma de decisiones, por pequeños que sean, que involucren a la empresa.
- * No permitimos la crítica destructiva.
- * Nos preparamos para escuchar y atender la crítica y convertirla en un insumo importante para el mejoramiento continuo.
- * Buscamos alcanzar acuerdos satisfactorios, basados en la filosofía, "Ganar - Ganar".
- * Evitamos juicios de valor.
- * No juzgamos la información recibida. La analizamos y la discutimos.
- * Estimulamos que en las reuniones las personas participen, creando un clima de confianza, donde los asistentes opinen sin sentirse cohibidos.
- * No patrocinamos los enfrentamientos o situaciones violentas.

6. Valoramos y fomentamos un ambiente que propicie el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los empleados:

Conductas:

	Proceso de Gestión Gerencial POLÍTICA CONVIVENCIA LABORAL	
	Código CMO-GG-Q-05	Version: 01
	Fecha: 30/11/2017	Página: 03

- * Somos conscientes que todos los miembros de la organización tienen una vida privada fuera de la empresa
- * Fomentamos entre nosotros el equilibrio, en sus dimensiones: personal, laboral, profesional y familiar
- * Cumplimos disciplinadamente con nuestro horario y respetamos la jornada de trabajo y de esta manera liberamos el tiempo suficiente para atender nuestra vida familiar y privada
- * Facilitamos a nuestros colaboradores el tiempo para atender sus temas personales, siempre y cuando no se comprometa la prestación del servicio a la empresa.
- * Fomentamos espacios de esparcimiento para el bienestar de los empleados y sus familias

7. Mantenemos un ambiente de trabajo sano y seguro con la participación activa del equipo de trabajo logrando un desempeño productivo base del éxito de nuestra organización:


Conductas:

- * Estimulamos la construcción de relaciones sanas y efectivas con nuestros compañeros de trabajo, basadas en la confianza, sinceridad y honestidad
- * Participamos activamente de todas las actividades de bienestar, seguridad y salud en el trabajo
- * Estimulamos la construcción de canales de comunicación rápidos y efectivos con nuestros compañeros de trabajo.
- * Trabajamos en el beneficio mutuo y el apoyo entre equipos en las diferentes áreas de la compañía.
- * Mantenemos informado al equipo de los proyectos realizados y en curso, generando pertenencia entre los miembros de la organización.
- * No toleramos actos, ni amenazas de violencia, ni represalias por parte de ningún miembro del equipo hacia otros compañeros.
- * Fomentamos las buenas relaciones entre jefes y colaboradores, las cuales deben ser cálidas, cordiales y respetuosas.

8. La Gerencia General, exige que el trato entre los empleados, proveedores, clientes, visitantes y/o contratistas se base en la confianza y la dignidad personal, de tal manera que debe evitarse toda acción o palabra que pueda resultar hostil, inoportuna u ofensiva, que pueden ser considerados como acoso.

Conducta

- * En aras de la prevención el comité de convivencia laboral realizará actividades como:
- * Sensibilización y capacitación sobre acoso laboral para el personal (empleados / contratistas)
- * Capacitación en temas que fortalezcan el relacionamiento tales como el manejo de conflictos, comunicación, relaciones interpersonales.
- * La empresa 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 entre empleados e inadecuadas conductas de convivencia entre contratistas, proveedores y clientes, además de 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 CONVIVENCIA LABORAL para empleados y de AMBIENTE LABORAL para proveedores, clientes y contratistas.

	Proceso de Gestión Gerencial	
	POLÍTICA CONVIVENCIA LABORAL	
	Código CMO-GG-Q-05	Version: 01
	Fecha: 30/11/2017	Página: 04

9. Buscamos el cumplimiento de nuestro objeto social por medio del fomento de la igualdad de oportunidades y libre de discriminación:

Conductas:

- * Siempre buscamos brindar oportunidades de trabajo a las personas de las comunidades en donde desarrollamos nuestros proyectos.
- * Promovemos a los miembros del equipo con base en su desempeño medible a través del cumplimiento de los diferentes indicadores de gestión y de acuerdo con las normas internas aplicables, sin tener en cuenta características personales tales como, raza, color, religión, edad, género, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual o estado civil.
- * Propendamos por un ambiente de trabajo sin desigualdad y discriminación
- * Trabajamos en pro de la equidad de las cargas laborales e incentivamos la proyección de cada uno de los miembros del equipo.

10. Somos conscientes del valor del tiempo de cada miembro del equipo promovemos el uso adecuado del tiempo, trabajando bajo la filosofía de “poner primero lo primero” de acuerdo a nuestros lineamientos corporativos.


Conductas:

- * Cumplimos con nuestra jornada de trabajo y somos eficaces en el desarrollo de la misma.
- * Somos respetuosos con los horarios de las reuniones programadas, siendo breves, directos y efectivos en nuestras intervenciones, sin ausentarnos hasta no terminar los temas agendados
- * Definimos con anterioridad una agenda de trabajo centralizando los temas más importantes
- * No atendemos llamadas ni correos que desvíen la atención de la reunión, exceptuando temas de vital importancia para la organización (ejemplo: urgencias de rodaje)
- * Respetamos las agendas de nuestros compañeros de trabajo al momento de organizar o programar actividades y reuniones

11. Expresamos aprecio, valoramos el trabajo bien hecho y estimulamos el reconocimiento sincero y oportuno hacia nuestros compañeros.

Conductas:

- * Reconocemos el éxito y los buenos resultados de los colaboradores y compañeros de trabajo.
- * Delegamos en nuestros colaboradores funciones, pues, creemos que ésta es la mejor manera de desarrollarse laboralmente y asumir la responsabilidad.
- * Agradecemos a nuestros compañeros de modo inmediato los esfuerzos por encima de lo habitual.
- * Participamos e involucramos a los colaboradores de tareas desafiantes que formen parte de los objetivos de la organización.

	Proceso de Gestión Gerencial	
	POLÍTICA CONVIVENCIA LABORAL	
	Código CMO-GG-Q-05	Version: 01
	Fecha: 30/11/2017	Página: 05

* Creamos en nuestra empresa espacios para expresar a nuestros colaboradores y compañeros nuestro aprecio, interés y reconocimiento por su entrega.

12. Legitimamos aprender de los errores:

Conductas:

- * Aprovechamos el error como una oportunidad de aprendizaje
- * Privilegiamos las lecciones aprendidas, sobre la búsqueda de responsables y culpables
- * Reconocemos los errores propios y nos involucramos en su solución.


13. Respetamos la religión e ideas políticas y la libertad de expresión de cada miembro del equipo, así mismo propendemos por la libertad e igualdad de las personas sin distinción de raza, etnia, preferencias sexuales, etc:

Conductas:

- * Todas las personas del equipo somos iguales ante la constitución nacional y ante los miembros de la compañía, sin distinción de raza, preferencia sexual, etnia, religión o preferencia política.
- * Así mismo cada persona del equipo respeta dichas preferencias y su comportamiento siempre es ejemplo de respeto a la diferencia, amor y tolerancia.
- * Como respetuosos de las ideas no damos nuestra verdad como única palabra y estamos abiertos a escuchar diferentes puntos de vista e ideologías.
- * Reconocemos que mi libertad y la de los otros tienen campo en la empresa, el país y el universo.

ANA PIÑERES ANGARITA

Representante legal

	Proceso de Gestión Gerencial POLÍTICA CONVIVENCIA LABORAL	
	Código CMO-GG-Q-05	Version: 01
	Fecha: 30/11/2017	Página: 06

REV.	DESCRIPCION DE LA MODIFICACION	FECHA
1	Creación de la política	30-11-2017