	MANUAL	VERSION	02
	MANUAL DE CONVIVENCIA	VIGENCIA DESDE	23/12/2025
		PAGINAS	1 DE 16
CODIGO GER-MN-02			
PROCESO GERENCIA			



MANUAL DE CONVIVENCIA



	MANUAL	VERSION	02
	MANUAL DE CONVIVENCIA	VIGENCIA DESDE	23/12/2025
		PAGINAS	2 DE 16
CODIGO GER-MN-02	PROCESO GERENCIA		

Tabla De Contenido

1. Introducción.....	3
2. Objetivos	3
Objetivo General.....	3
Objetivos Específicos.....	3
3. Alcance	4
4. Definiciones.....	4
5. Compromisos Empresarial Y Los Colaboradores	6
Responsabilidad De La Alta Dirección	6
Responsabilidades De Los Trabajadores En General.....	7
Responsabilidades Del Comité De Convivencia Laboral.....	9
6. Derechos De Los Colaboradores	9
7. Principios De Convivencia.....	10
8. Valores.....	10
Respeto	11
Tolerancia.....	11
Equidad	12
Confianza	13
Responsabilidad	13
Solidaridad.....	14
9. Conductas.....	15

	MANUAL	VERSION	02
	MANUAL DE CONVIVENCIA	VIGENCIA DESDE	23/12/2025
		PAGINAS	3 DE 16
CODIGO GER-MN-02	PROCESO GERENCIA		

1. INTRODUCCIÓN

Para **INGEODER PHARMA S.A.S.**, la presentación del Manual de Convivencia Laboral constituye una herramienta fundamental para promover el buen trato, la sana convivencia y el respeto mutuo en el entorno organizacional. Este documento se proyecta como una medida preventiva frente a conductas que puedan afectar el bienestar físico, emocional y relacional de todas las personas vinculadas a la empresa.

El presente manual establece los **lineamientos de integridad, transparencia y comportamiento ético**, mediante los cuales la organización reafirma su compromiso de implementar mecanismos eficaces para prevenir el acoso laboral y fomentar un ambiente de trabajo basado en el respeto, la tolerancia y la cooperación entre contratistas, colaboradores y demás actores institucionales.

Las disposiciones contenidas en este manual son de **cumplimiento obligatorio** para todo el personal. Su desconocimiento o incumplimiento constituye una falta que puede derivar en **riesgos psicosociales** y en la exposición a situaciones que vulneren la dignidad, la seguridad y la convivencia laboral.


2. OBJETIVOS

Objetivo general

Establecer pautas, normas, principios de comportamiento y valores mediante la participación y plural de todos los trabajadores de **INGEODER PHARMA S.A.S.**, con el fin de fundamentar y orientar las relaciones laborales, y prevenir conductas de acoso laboral y riesgos psicosociales que puedan afectar la salud y el bienestar de los miembros de la empresa.

Objetivos específicos

- Diseñar e implementar mecanismos que fortalezcan la convivencia integral y prevengan conflictos en el entorno laboral.
- Fomentar un ambiente organizacional propicio para el respeto, el orden y el bienestar de todos los integrantes de la empresa.

	MANUAL	VERSION	02
	MANUAL DE CONVIVENCIA	VIGENCIA DESDE	23/12/2025
		PAGINAS	4 DE 16
CODIGO GER-MN-02	PROCESO GERENCIA		

- Establecer y promover pautas que faciliten la interacción armónica entre los trabajadores, favoreciendo el desarrollo adecuado de sus funciones y relaciones laborales.

3. ALCANCE

El presente manual será de aplicación obligatoria para todos los trabajadores de **INGEODER PHARMA S.A.S.**, quienes, en el ejercicio de sus funciones, deberán velar por el cumplimiento de sus responsabilidades laborales y promover el buen trato hacia sus compañeros.


Cada integrante de **INGEODER PHARMA S.A.S.** está llamado a fomentar un ambiente de trabajo armónico, respetando la intimidad, la salud mental y la libertad de las personas, como pilares fundamentales para una convivencia laboral sana, ética y respetuosa.

4. DEFINICIONES

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, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.

Actos de Discriminación: El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes Código Penal en el artículo 134A (artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 1752 de 2015).

Actos de Hostigamiento: Hostigamiento por motivos de raza, religión, ideología, política, u origen nacional, étnico o cultural. *El que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos*

	MANUAL	VERSION	02
	MANUAL DE CONVIVENCIA	VIGENCIA DESDE	23/12/2025
		PAGINAS	5 DE 16
CODIGO GER-MN-02	PROCESO GERENCIA		

legales mensuales vigentes, salvo que la conducta constituya delito sancionable con pena mayor.» en el artículo 4° se modifica el artículo 134B del Código Penal (artículo modificado por el artículo 30 de la Ley 1752 de 2015

Confidencial: se considera como la reserva que deben mantener todas y cada una de las personas integrantes de un equipo frente a la comunidad, respecto a la información adquirida, con el fin de garantizar el derecho fundamental a la intimidad.

Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador. (Ley 1010 de 2006, art. 2)


Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral. (Ley 1622 de 2013, art. 74)

Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos. (Ley 1010 de 2006, art. 2)

Inequidad laboral: asignación de funciones a menosprecio del trabajador. (Ley 1010 de 2006, art. 2)

Queja: escrito o comunicación a través del cual se manifiesta la insatisfacción de una persona con relación a una acción, comportamiento o hecho.

Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña 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 de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral. (Ley 1010 de 2006, art. 2)

	MANUAL	VERSION	02
	MANUAL DE CONVIVENCIA	VIGENCIA DESDE	23/12/2025
		PAGINAS	6 DE 16
CODIGO GER-MN-02	PROCESO GERENCIA		

Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral. (Ley 1010 de 2006, art. 2)


Proceso Conciliatorio: Es un método alternativo para la resolución de conflictos en el que dos o más partes, con la ayuda de un tercero neutral y calificado (el conciliador), buscan por sí mismas una solución a sus diferencias.

5. COMPROMISOS EMPRESARIAL Y LOS COLABORADORES

Responsabilidad de la Alta Dirección

La Alta Dirección de **INGEODER PHARMA S.A.S.**, asume el compromiso de liderar con integridad, equidad y respeto, garantizando condiciones laborales que favorezcan la sana convivencia y el bienestar colectivo. Para ello, se compromete a:

- Liderar con coherencia ética la promoción de relaciones laborales basadas en el respeto, la equidad y la cooperación.
- Garantizar la divulgación, apropiación y cumplimiento del Manual de Convivencia por parte de todos los colaboradores, contratistas y equipos de trabajo.
- Establecer canales claros y seguros para la recepción, análisis y resolución de situaciones que afecten la convivencia o el bienestar psicosocial.
- Asegurar la formación continua en temas de convivencia, prevención del acoso laboral y promoción de la salud mental, mediante estrategias pedagógicas y simbólicas.
- Respaldar las decisiones del Comité de Convivencia Laboral, respetando su autonomía técnica y facilitando los recursos necesarios para su funcionamiento.
- Monitorear y evaluar periódicamente el impacto del Manual en la cultura organizacional, promoviendo ajustes que respondan a las dinámicas reales del entorno laboral.
- Asignar los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para la conformación, operación y fortalecimiento del Comité de Convivencia Laboral.
- Promover condiciones de trabajo justas y dignas, que respeten los derechos fundamentales de todos los colaboradores.


	MANUAL	VERSION	02
	MANUAL DE CONVIVENCIA	VIGENCIA DESDE	23/12/2025
		PAGINAS	7 DE 16
CODIGO GER-MN-02	PROCESO GERENCIA		

- Velar por la protección de la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad individual en el entorno laboral.
- Fomentar un ambiente organizacional positivo, armónico y libre de violencia, basado en el respeto mutuo y la cooperación.
- Garantizar un trato equitativo y sin discriminación, independientemente del género, raza, religión, orientación sexual o nacionalidad.
- Brindar oportunidades de formación y capacitación continua, orientadas al desarrollo personal y profesional de los trabajadores.
- Cumplir con el pago oportuno de salarios, prestaciones sociales y auxilios, conforme a lo establecido en la legislación vigente.
- Diseñar e implementar actividades de bienestar laboral, que fortalezcan la salud física, emocional y relacional de los equipos de trabajo.
- Respetar los horarios laborales y los tiempos de descanso, promoviendo el equilibrio entre la vida personal y profesional.
- Abstenerse de ejercer presión o coerción para la realización de tareas indebidas o contrarias a los principios éticos de los trabajadores o de la empresa.


Responsabilidades de los trabajadores en general

Los trabajadores de **INGEODER PHARMA S.A.S.**, son actores fundamentales en la construcción de un entorno laboral respetuoso, seguro y colaborativo. En coherencia con el Manual de Convivencia Laboral, sus responsabilidades incluyen:

- Cumplir con las normas, principios y valores establecidos en el Manual de Convivencia Laboral.
- Ejecutar sus funciones con responsabilidad, compromiso y alineación con los principios institucionales.
- Asumir las consecuencias de sus actos con ética, honestidad y transparencia.
- Adoptar un comportamiento ético dentro y fuera de la empresa, cuidando la imagen personal y corporativa.
- Cumplir las normas establecidas en los programas institucionales, con disciplina y compromiso.
- Fomentar relaciones laborales basadas en la tolerancia, la cooperación y la solidaridad.
- Mantener un trato responsable, respetuoso y cordial con compañeros, clientes y demás actores institucionales.

	MANUAL	VERSION	02
	MANUAL DE CONVIVENCIA	VIGENCIA DESDE	23/12/2025
		PAGINAS	8 DE 16
CODIGO GER-MN-02	PROCESO GERENCIA		

- Escuchar y respetar las ideas y opiniones de los demás, promoviendo el diálogo constructivo.
- Reconocer el conocimiento y potencial de sus compañeros como parte del crecimiento colectivo.
- Evitar descalificar o desprestigiar las actividades realizadas por otros, especialmente con intención maliciosa
- No divulgar información privada o personal de los compañeros, ni emitir comentarios humillantes o discriminatorios.
- Valorar el tiempo de los demás, evitando interrupciones innecesarias durante el desarrollo de sus labores.
- Respetar la intimidad, la honra y la libertad de las personas, tanto en el entorno físico como digital.
- Contribuir activamente a la prevención de riesgos psicosociales, cuidando la salud mental propia y la de sus compañeros.
- Reportar de manera responsable y oportuna cualquier situación que afecte la sana convivencia o vulnere los derechos de los trabajadores.
- Reportar oportunamente situaciones de acoso laboral, utilizando los canales establecidos por la empresa.
- Mantener la confidencialidad de la información sensible a la que se tenga acceso en el ejercicio de sus funciones.
- Resguardar la información confidencial, evitando su divulgación o uso indebido.
- Participar en las actividades de formación, bienestar y convivencia promovidas por la empresa y el Comité de Convivencia Laboral.
- Participar activamente en los eventos institucionales, contribuyendo al fortalecimiento de la cultura organizacional.
- Demostrar participación, compromiso y puntualidad en todas las actividades laborales.
- Cumplir con puntualidad los compromisos laborales y respetar los horarios establecidos.
- Respetar los tiempos de descanso y las condiciones pactadas, promoviendo el equilibrio entre la vida personal y profesional.
- Promover el orden, la limpieza y la pulcritud, manteniendo respeto y compostura en todos los espacios.
- Abstenerse de realizar conductas que atenten contra los principios institucionales, el bienestar colectivo o la integridad de la empresa.

	MANUAL	VERSION	02
	MANUAL DE CONVIVENCIA	VIGENCIA DESDE	23/12/2025
		PAGINAS	9 DE 16
CODIGO GER-MN-02	PROCESO GERENCIA		

Responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral


El Comité de Convivencia Laboral de **INGEODER PHARMA S.A.S.**, tiene como propósito prevenir, atender y hacer seguimiento a situaciones que afecten la sana convivencia en el entorno laboral. Sus responsabilidades incluyen:

- Actuar como mecanismo alternativo de prevención y gestión de situaciones derivadas de conductas identificadas como acoso laboral, facilitando el diálogo, la mediación y el acompañamiento ético entre los trabajadores.
- Diseñar e implementar actividades que fortalezcan una conciencia colectiva de convivencia, promoviendo condiciones laborales dignas y justas, la armonía entre quienes comparten el entorno de trabajo y un ambiente organizacional saludable, protegiendo activamente la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas.

6. DERECHOS DE LOS COLABORADORES

Los trabajadores de **INGEODER PHARMA S.A.S.**, cuentan con derechos fundamentales que garantizan su bienestar, participación y protección en el entorno laboral. En coherencia con el Manual de Convivencia Laboral, se reconocen los siguientes:

- Recibir y conocer el Manual de Convivencia Laboral una vez aprobado y divulgado por la empresa.
- Disponer de espacios y mecanismos para presentar sugerencias orientadas a mejorar el clima laboral.
- Expresar libremente propuestas que contribuyan al fortalecimiento de la convivencia y el bienestar organizacional.
- Presentar sugerencias al Comité de Convivencia Laboral, al área de Talento Humano o al equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo, para su análisis y posible implementación.
- Participar activamente en los comités organizacionales (COPASST y Convivencia Laboral), aportando desde su experiencia y conocimiento.
- Acudir formal y razonablemente ante la Dirección de **INGEODER PHARMA S.A.S.**, una vez agotadas las instancias previas.
- Elegir y/o ser elegido representante de los trabajadores, asumiendo con responsabilidad su liderazgo según las normas vigentes.

	MANUAL	VERSION	02
	MANUAL DE CONVIVENCIA	VIGENCIA DESDE	23/12/2025
		PAGINAS	10 DE 16
CODIGO GER-MN-02	PROCESO GERENCIA		

- Presentar solicitudes o reclamos respetuosos cuando se considere vulnerado en el ejercicio de sus derechos, y recibir respuesta formal y oportuna.
- Ser escuchado, participar en procesos de mediación y tomar decisiones frente a situaciones que afecten su vida laboral.
- Ser reconocido por su desempeño, compromiso y contribución al desarrollo organizacional.
- Recibir un trato digno, respetuoso y cordial por parte de jefes, compañeros y demás actores institucionales.
- Promover y participar en actividades que propicien el bienestar, la armonía y la salud mental en el entorno laboral.
- Ser respetado en sus ideas, creencias y expresiones personales, en un ambiente libre de discriminación.
- Ser respetuoso con los bienes y pertenencias otorgados por **INGEODER PHARMA S.A.S.**, para el adecuado desarrollo de sus funciones.
- Recibir atención prudente, confidencial y respetuosa al momento de presentar quejas por acoso laboral, garantizando medidas suficientes para su resolución.


7. PRINCIPIOS DE CONVIVENCIA

Los principios de convivencia constituyen el marco ético que orienta el comportamiento de todos los trabajadores de **INGEODER PHARMA S.A.S.**, promoviendo relaciones laborales basadas en el respeto, la equidad y la cooperación. Estos principios guían las actitudes necesarias para mantener una convivencia armónica y prestar los servicios de la empresa con integridad y compromiso.

- Escuchar con empatía y respeto las ideas y opiniones de los demás, favoreciendo una interacción equitativa, justa y libre de prejuicios.
- Brindar un trato cordial, tolerante, solidario y respetuoso a compañeros, clientes y demás actores institucionales.
- Atender con imparcialidad y equidad a todos los grupos de interés, garantizando condiciones de igualdad y oportunidades para todos.
- Reconocer y proteger los derechos fundamentales, intransferibles e irrenunciables de cada persona, como base de la dignidad humana y la convivencia laboral.

8. VALORES

Los valores que se presentan son los preceptos generales que deben orientar el actuar personal y profesional de los trabajadores de **INGEODER PHARMA S.A.S.**, para mejorar la

	MANUAL	VERSION	02
	MANUAL DE CONVIVENCIA	VIGENCIA DESDE	23/12/2025
		PAGINAS	11 DE 16
CODIGO GER-MN-02	PROCESO GERENCIA		

convivencia:

Respeto


Valoramos y aceptamos 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 asociadas

- Tratar a todos los compañeros de trabajo con consideración y dignidad, sin importar su cargo, función o condición.
- Realizar peticiones con amabilidad y dirigirse a las demás personas con cortesía.
- Respetar la privacidad de nuestros compañeros de trabajo y la nuestra.
- Evitar rumores que afecten la integridad de las personas y el logro de los objetivos organizacionales.
- Evitar palabras, actitudes y acciones agresivas hacia el otro y hacer en público referencia a defectos o situaciones vergonzosas de nuestros compañeros.
- Respetar la integridad física de los compañeros y abstenerse de ejecutar actos discriminatorios contra los compañeros de la oficina o contra las personas con quienes tenga relación por ocasión de su cargo o función.
- Reconocer y valorar los intereses y necesidades particulares, absteniéndose de juzgar por la primera impresión y sobre la base de comentarios de terceros.
- Adoptar modales de educación al saludar y al despedirnos de nuestros compañeros y de las demás personas con quien interactuamos.
- Evitar hablar y reír en tono alto y en forma desmedida, escuchar música en alto volumen, tratar temas personales en forma abierta, y consumir alimentos en el puesto de trabajo que expidan olores, que puedan afectar a los compañeros del área y/o a usuarios externos.
- Definir y cumplir la agenda de las reuniones, respetando las agendas de nuestros compañeros de trabajo.
- Evitar la difusión de rumores de cualquier naturaleza sobre los compañeros, sus situaciones personales, laborales, ausencias laborales, entre otros.

Tolerancia

Aceptamos y respetamos las ideas, creencias y prácticas de los demás cuando son

	MANUAL	VERSION	02
	MANUAL DE CONVIVENCIA	VIGENCIA DESDE	23/12/2025
		PAGINAS	12 DE 16
CODIGO GER-MN-02	PROCESO GERENCIA		

diferentes a las nuestras, con respeto y consideración hacia las diferencias étnicas, sociales, culturales y religiosas, entre otras, y teniendo siempre en cuenta que aquello que estemos respetando no atente contra la integridad y los derechos de las personas.

Conductas asociadas


- Valorar la diferencia, la oposición y la contradicción, aceptando que existen puntos de vista diferentes.
- Evitar la crítica destructiva, atender las sugerencias y convertirlas en una oportunidad de mejora
- Abstenerse de fomentar enfrentamientos, desavenencias o situaciones violentas entre compañeros.
- Fomentar las buenas relaciones entre jefes y colaboradores, las cuales deben ser cálidas, cordiales y respetuosas.
- Mantener en el lugar de trabajo una buena presencia, que denote aseo, limpieza y la dignidad del cargo que se ostenta. Cada uno es la imagen de **INGEODER PHARMA S.A.S.**
- Aceptar el pluralismo con respeto y consideración hacia los demás
- Promover el diálogo argumentado como la forma de construir acuerdos.
- Abstenerse de emitir juicios de valor sobre las situaciones.
- Convocar a la convivencia con nuestra actitud positiva.

Equidad

Promovemos la igualdad de oportunidades, derechos y obligaciones, y estamos comprometidos a garantizar un ambiente de trabajo libre de discriminaciones e inequidades.

Conductas asociadas

- Atender por igual, sin distingo de raza, credo o cargo, a nuestros compañeros de trabajo y a las personas que requieran de nuestro servicio.
- Velar por la igualdad interna en relación con las cargas laborales y las oportunidades favorables que se presenten en **INGEODER PHARMA S.A.S.**
- Permitir la participación de los trabajadores en la toma de decisiones de superior nivel a que les corresponde, escuchando sus puntos de vista y fomentando el diálogo para construir criterios comunes en torno a los parámetros de las decisiones a adoptar.
- Reconocer el éxito y los buenos resultados de los colaboradores y compañeros de

	MANUAL	VERSION	02
	MANUAL DE CONVIVENCIA	VIGENCIA DESDE	23/12/2025
		PAGINAS	13 DE 16
CODIGO GER-MN-02	PROCESO GERENCIA		

trabajo, sin atribuirse el éxito de los demás.

- Reconocer y ser sensibles a las necesidades de nuestros compañeros, sin tomar en cuenta el tipo de vinculación con la organización.

Confianza

Creemos en nosotros mismos y en los demás, estableciendo vínculos que nos comprometan a vivir mejor. Extendemos esa confianza a los demás porque mantiene unidas las relaciones, libera el diálogo franco, facilita el trabajo en equipo, genera toma de decisiones de forma rápida y precisa, y permite una comunicación efectiva.

Conductas asociadas


- Construir relaciones sanas y efectivas con nuestros compañeros de trabajo, basadas en el respeto y la credibilidad.
- Comunicar de forma abierta, sincera y respetuosa, compartiendo información, conocimientos y aprendizajes para el crecimiento de los individuos y de la empresa.
- Cooperar e interactuar con nuestros compañeros y demás áreas para facilitar el trabajo en equipo, con criterios de solidaridad y compañerismo.
- Propiciar espacios de comunicación donde se escucha y se proponen ideas.
- Defender y comprometerse con las decisiones del equipo.
- Aprovechar el error como una oportunidad de aprendizaje.
- Adoptar la buena costumbre de realizar llamados de atención en privado y felicitaciones – reconocimientos en público.
- Crear nuevos espacios para generar credibilidad, en el evento de que ésta se haya perdido.

Responsabilidad

Estamos dispuestos a cumplir con las funciones, deberes y compromisos inherentes al cargo, con integridad y sentido de propósito, asumiendo las consecuencias que se deriven del ejercicio de este y entendiendo que debemos contribuir al mejoramiento de las condiciones laborales de todos y todas.

Conductas asociadas

- Cumplir con los objetivos de la empresa y aportar desde nuestra labor individual para el logro de la misión de **INGEODER PHARMA S.A.S.**

	MANUAL	VERSION	02
	MANUAL DE CONVIVENCIA	VIGENCIA DESDE	23/12/2025
		PAGINAS	14 DE 16
CODIGO GER-MN-02	PROCESO GERENCIA		


- Informar con veracidad, oportunidad y claridad aspectos relevantes y decisiones que se adopten y que incidan e involucren a los trabajadores.
- Manejar de forma responsable y confidencial la información de **INGEODER PHARMA S.A.S.**, en aquellos casos que amerite el salvaguardar la confidencialidad.
- Comunicar al interior de la organización y de forma permanentemente la información referente al futuro de **INGEODER PHARMA S.A.S.**, compartir la visión, misión, los principios y valores y comprometernos con éstos.
- Responder por nuestras acciones y cumplir lo que prometemos.
- Hacer uso de los permisos de forma racional, de tal forma que se minimice el efecto sobre el cumplimiento de nuestras labores.
- Cuidar los implementos de trabajo, los elementos dispuestos para nuestro bienestar y las instalaciones de nuestra organización; al usar las cosas las dejamos tal como nos gustaría encontrarlas.

Solidaridad

Nos comprometemos a ayudar, colaborar y trabajar de manera desinteresada con las demás personas para conseguir objetivos comunes y desarrollar estrategias que permitan aprovechar las habilidades de cada uno de sus miembros en los colectivos de trabajo, en un ambiente de apoyo, respeto, cortesía y amabilidad.

Conductas asociadas

- Reconocer por parte de la alta dirección el éxito y los buenos resultados de los trabajadores, en todos los niveles de la organización.
- Respaldar a los equipos de trabajo, observando siempre que sus actividades consulten los intereses, apoyándolos hacia el logro de ese fin.
- Apoyar a nuestros compañeros en el momento en que requieran de nuestra ayuda.
- Realizar nuestro trabajo de forma cuidadosa, leal y consciente, buscando con ello contribuir al cumplimiento de los fines misionales de **INGEODER PHARMA S.A.S.**

	MANUAL	VERSION	02
	MANUAL DE CONVIVENCIA	VIGENCIA DESDE	23/12/2025
		PAGINAS	15 DE 16
CODIGO GER-MN-02	PROCESO GERENCIA		

9. CONDUCTAS


Conductas Aceptables

Las siguientes conductas son promovidas y valoradas dentro de **INGEODER PHARMA S.A.S.**, como expresión de una cultura organizacional ética, respetuosa y colaborativa:

- Escuchar con empatía, respeto y apertura las ideas y opiniones de los demás.
- Promover el diálogo constructivo y la resolución pacífica de conflictos.
- Brindar un trato cordial, tolerante, solidario y respetuoso a compañeros, clientes y demás actores institucionales.
- Reconocer y valorar el conocimiento, experiencia y potencial de los demás.
- Cumplir con los principios, normas y valores establecidos en el Manual de Convivencia Laboral.
- Actuar con honestidad, transparencia y responsabilidad en el ejercicio de las funciones laborales.
- Participar activamente en las actividades de bienestar, formación y convivencia promovidas por la empresa.
- Respetar los horarios laborales, los tiempos de descanso y las condiciones pactadas.
- Respetar la intimidad, la honra y la libertad de las personas en todos los espacios laborales.
- Mantener la confidencialidad de la información sensible a la que se tenga acceso.
- Cuidar los bienes y recursos de la empresa, utilizándolos de manera responsable y ética.
- Contribuir al mantenimiento de un ambiente laboral armónico, seguro y saludable.
- Promover el orden, la limpieza y la compostura en los espacios de trabajo.
- Participar en procesos de mejora continua, proponiendo ideas que fortalezcan la convivencia y el bienestar colectivo.
- Reconocer el valor de la diversidad y actuar sin discriminación de ningún tipo.

Conductas NO Aceptables

Con el fin de preservar un entorno laboral ético, respetuoso y seguro, se consideran **no aceptables** las siguientes conductas dentro de la organización **INGEODER PHARMA S.A.S.**:

	MANUAL	VERSION	02
	MANUAL DE CONVIVENCIA	VIGENCIA DESDE	23/12/2025
		PAGINAS	16 DE 16
CODIGO GER-MN-02	PROCESO GERENCIA		

- Agresiones verbales, gritos, burlas, humillaciones o cualquier forma de trato denigrante.
- Difusión de rumores, comentarios malintencionados o información privada sin consentimiento.
- Descalificación injustificada del trabajo, ideas o capacidades de los compañeros.
- Imposición de opiniones, negación del diálogo o interrupciones constantes que afecten la comunicación respetuosa.
- Discriminación por razones de género, raza, religión, orientación sexual, nacionalidad o condición socioeconómica.
- Acoso laboral en cualquiera de sus formas: físico, verbal, psicológico, digital o simbólico.
- Incumplimiento deliberado de normas, protocolos o principios institucionales.
- Presión para realizar tareas indebidas o contrarias a los valores de la empresa.
- Uso indebido, divulgación o manipulación de información confidencial o sensible.
- Invasión de la intimidad o violación del derecho a la privacidad de los compañeros.
- Acciones que afecten la honra, la reputación o la salud mental de cualquier miembro de la organización.
- Deterioro, mal uso o apropiación indebida de los recursos y bienes de la empresa.
- Falta de orden, limpieza o compostura en los espacios laborales.
- Actitudes que generen desarmonía, aislamiento o exclusión dentro de los equipos de trabajo.