



MN-DGI-1

Versión: 9

PAGINA 1 DE 26

MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR

MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR



| | | |
|---|--|-----------------------------------|
|  | | <p>MN-DGI-1</p> <p>Versión: 9</p> |
| PAGINA 2 DE 26 | <p>MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR</p> | |

1. OBJETIVO

Establecer los elementos y directrices que regulan la convivencia en el INVEMAR, como un instrumento de cumplimiento obligatorio que garantice el compromiso y el comportamiento laboral adecuado del personal en el entorno institucional, promoviendo el respeto a las normas y la responsabilidad en el cumplimiento de los objetivos institucionales para garantizar un ambiente de trabajo armonioso...

2. ALCANCE

Este Manual es una guía normativa para el desarrollo y cumplimiento de las actividades y funciones de todo el personal vinculado al INVEMAR. Buscamos contribuir al desarrollo de la cultura organizacional, al fortalecimiento de las relaciones laborales, académicas y contractuales y a evitar conductas que atenten contra el mejoramiento continuo del Instituto, siendo importante resaltar la responsabilidad individual y el sentido común frente a cualquier actividad. Lo descrito en este Manual es de obligatorio cumplimiento para el personal del INVEMAR y su incumplimiento considerará las medidas disciplinarias a que haya lugar.

2.1 CONDUCTO REGULAR INSITUTCIONAL Y ESTRUCTURA ORGÁNICA

El Instituto cuenta con estructura orgánica, establecida por la Junta Directiva de acuerdo con lineamientos de la Asamblea General, tal como lo establecen los estatutos del INVEMAR.

En el marco de esa estructura para el desarrollo de las actividades institucionales, todo el personal del INVEMAR debe seguir el siguiente conducto regular:

- a) Investigadores, auxiliares de investigación, auxiliares, aprendices, tesisistas y pasantes.

| | | |
|---|--|-----------------------------------|
|  | | <p>MN-DGI-1</p> <p>Versión: 9</p> |
| PAGINA 3 DE 26 | <p>MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR</p> | |

- b) Jefe de Línea, Jefe de Dependencia.
- c) Coordinador de Programa, Coordinador GEZ, Coordinador CSC, Coordinador de Grupo, Coordinador de Oficina.
- d) Subdirector de Coordinación Científica, Subdirector Administrativo.
- e) Director General.
- f) Junta Directiva.

En cada uno de los pasos del conducto regular, media siempre el diálogo, el reconocimiento de las funciones y competencias y la intención de contribuir al desarrollo de la misión institucional en el marco de los procesos.

3. FUNDAMENTOS ESTRATÉGICOS Y PRINCIPIOS INSTITUCIONALES DEL INVEMAR

Conocer nuestra misión y visión es fundamental para que puedas comprender los principios y valores que nos guían, la misión define nuestro propósito central y la razón de ser del Instituto, mientras que la visión nos establece nuestras metas y la dirección a donde nos dirigimos. Si entendemos estos conceptos los podemos alinear a nuestro comportamiento y las decisiones que se adopten, esto contribuirá de manera coherente y significativa con la cultura y los objetivos estratégicos del INVEMAR.

3.1 MISIÓN

Realizar investigación básica y aplicada de los recursos naturales renovables y del medio ambiente en los litorales y ecosistemas marinos y oceánicos de interés nacional con el fin de proporcionar el conocimiento científico necesario para la formulación de políticas, la toma de decisiones y la elaboración de planes y proyectos que conduzcan al desarrollo de estas, dirigidos al manejo sostenible de los recursos, a la recuperación del medio ambiente marino y

| | | |
|---|--|-----------------------------------|
|  | | <p>MN-DGI-1</p> <p>Versión: 9</p> |
| PAGINA 4 DE 26 | <p>MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR</p> | |

costero y al mejoramiento de la calidad de vida de los colombianos, mediante el empleo racional de la capacidad científica del Instituto y su articulación con otras entidades públicas y privadas.

3.2 VISIÓN

Ser una institución científica de excelencia, reconocida en el ámbito nacional e internacional por su altísima calidad y liderazgo en sus actividades de investigación básica y aplicada y su compromiso con el aprovechamiento sostenible de los recursos marinos y costeros. El INVEMAR deberá estar conformado por un grupo humano comprometido, altamente calificado y con valores éticos que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los colombianos.

3.3 VALORES

El personal que labora en el INVEMAR se compromete con el desarrollo de los siguientes valores:

- **Responsabilidad:** Compromiso, lealtad y amor por el trabajo, el INVEMAR y lo que se debe hacer.
- **Respeto:** Reconocimiento de los derechos, la integridad, la dignidad y las ideas de los demás. Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **Creatividad:** Definido como valor es la iniciativa, innovación y solución de problemas de manera autónoma para ser institucionalmente productivos.
- **Solidaridad:** Entendida como la actitud de adhesión y trabajo conjunto para alcanzar los objetivos institucionales.



MN-DGI-1

Versión: 9

PAGINA 5 DE 26

MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR

- **Confianza:** Se define como la seguridad y credibilidad en sí mismo, en los demás y en la institución.
- **Compromiso:** Es la consciencia de la importancia de mi rol como servidor público y disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **Diligencia:** Cumplimiento de los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **Justicia:** Se define como la imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- **Honestidad:** Proceder con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

3.4 PRINCIPIOS

El INVEMAR desarrolla su misión orientada por los siguientes principios:

- **Calidad:** Garantizar que los miembros del personal desarrollen una valoración de la importancia de la calidad total en todos los aspectos de su trabajo, incluido el servicio al cliente.
- **Trabajo en equipo:** Reconocer que el trabajo en equipo, fomentado y valorado, contribuye a la formación de todos los individuos que buscan juntos una meta común.

En el marco del proceso institucional relacionado con el Modelo Estándar de Control Interno – MECI, se adoptan los siguientes principios:

| | | |
|---|---|-----------------------------------|
|  | | <p>MN-DGI-1</p> <p>Versión: 9</p> |
| <p>PAGINA 6 DE 26</p> | <p>MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR</p> | |

- Autocontrol: Capacidad para controlar el trabajo, detectar desviaciones y efectuar correctivos para el adecuado cumplimiento de resultados.
- Autorregulación: Capacidad para aplicar de manera participativa al interior, métodos y procedimientos establecidos en la normatividad, que permitan el desarrollo e implementación de un sistema de control.
- Autogestión: Capacidad institucional para interpretar, coordinar, aplicar y evaluar de manera efectiva, eficiente y eficaz la función administrativa delegada por la constitución, la ley y sus reglamentos.

3.5 PRINCIPIOS DE CALIDAD.

De igual forma adquiere el compromiso de adoptar y desarrollar lo definido en la Directriz, los Objetivos y los principios de calidad:



Figura1 Siete principios de calidad

Fuente: Adaptación de los principios de calidad indicados en la NTC ISO 9000:2015

| | | |
|---|---|------------------------|
|  | | MN-DGI-1 Versión: 9 |
| PAGINA 7 DE 26 | MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR | |

4. MARCO NORMATIVO INTERO Y EXTERNO DE INVEMAR

Para el desarrollo de nuestros procesos institucionales contamos con dos herramientas normativas, cuya observación y cumplimiento son responsabilidad de todo el personal que hace parte del INVEMAR. Las herramientas en mención son:

- **ESTATUTOS** protocolizados mediante la escritura pública No. 1457 de 23 de septiembre de 2005.
- **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO** en el cual se precisan, entre otras, directrices a acoger por los trabajadores en las cuales se evidencian los derechos y deberes de los trabajadores y los deberes del Instituto, así mismo, horario y demás convenciones legales que rigen la relación laboral en Colombia. Invemar promueve un ambiente de trabajo basado en la confianza, el respeto mutuo, la eficiencia y la eficacia, asegurando que todo su personal conozca sus funciones y que se fomente el trabajo en equipo para desarrollar sus capacidades de manera efectiva.

En este sentido, y en conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo, el personal del Instituto debe observar las siguientes pautas y, en ningún caso, debe:

- Comportarse de manera ofensiva, intimidatoria, maliciosa o insultante.
- Generar algún tipo de acoso, ya sea sexual o laboral hostil.
- Humillar, menospreciar o insultar a los demás.
- Realizar comentarios o chistes insultantes sobre razas, etnias, religiones, edad o de carácter sexual.
- Utilizar indebidamente datos personales o información confidencial de la empresa.

| | | |
|---|--|-----------------------------------|
|  | | <p>MN-DGI-1</p> <p>Versión: 9</p> |
| <p>PAGINA 8 DE 26</p> | <p>MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR</p> | |

El Reglamento Interno de Trabajo establece las normativas que rigen los derechos y obligaciones de los empleados, así como las consecuencias de incumplir las normas de comportamiento aquí descritas, con el objetivo de preservar un entorno laboral saludable y respetuoso para todos los miembros del INVEMAR.

De igual forma el Invemar se define normas de comportamiento para sus trabajadores como lo son:

4.2 Tolerancia y respeto:

Todo Invemarinero se compromete a tratar a sus compañeros de trabajo, estudiante, contratista, proveedor y demás personas con las cuales deba colaborar para la consecución de un proyecto en relación con su trabajo con respeto, sin discriminación por razones de raza, religión, género, orientación sexual, edad entre otros.

4.3. Comunicación efectiva:

Toda persona en INVEMAR independiente de la naturaleza de su vinculación debe promover una comunicación abierta y honesta teniendo especial cuidado en escuchar las opiniones de los demás, y debe evitar los malentendidos solicitando las aclaraciones de información cuantas veces sean necesarias.

4.4 Responsabilidad y cumplimiento de normas, guías, procedimientos y deberes:

De acuerdo con los artículos 61, 69 y 71 del RG-TAL 1, los trabajadores de INVEMAR tienen la obligación de cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente y oportuna. Durante el tiempo de trabajo, se espera que el personal se dedique exclusivamente a las tareas asignadas, evitando actividades personales.

| | | |
|---|--|-----------------------------------|
|  | | <p>MN-DGI-1</p> <p>Versión: 9</p> |
| PAGINA 9 DE 26 | <p>MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR</p> | |

Es esencial respetar los horarios laborales, ser puntual e informar oportunamente sobre cualquier incapacidad o necesidad de ausentarse.

De igual forma, Todo Invemarino debe seguir los procedimientos institucionales establecidos y debe conocer, los reglamentos, procedimientos, guías y documentos que les son aplicables en su relación con el INVEMAR.

4.5. Colaboración y trabajo en equipo:

Para el INVEMAR es necesario que los trabajadores se comprometan a trabajar de manera colaborativa con sus compañeros y alcanzar los objetivos institucionales, además del acompañamiento a nuestros compañeros en la resolución de problemas y desafíos laborales.

4.6 Confidencialidad:

Los trabajadores de INVEMAR se comprometen a mantener la confidencialidad de la información sensible y privada del Instituto, sus proveedores y clientes y a no divulgar información confidencial sin autorización expresa.

4.7 Seguridad y salud en el trabajo:

Conforme a los compromisos institucionales establecidos, uno de los deberes de todo Invemarino es seguir las directrices de seguridad y salud en el trabajo para prevenir accidentes y promover un lugar de trabajo seguro y además la obligación de reportar cualquier riesgo o situación de peligro al personal del área STA.

4.8 Integridad:

Todo Invemarino debe actuar con integridad en todas las actividades relacionadas con el trabajo y debe evitar las conductas que puedan considerarse como corrupción o conflicto de interés.

| | | |
|---|---|-----------------------------------|
|  | | <p>MN-DGI-1</p> <p>Versión: 9</p> |
| <p>PAGINA 10 DE 26</p> | <p>MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR</p> | |

4.9 Uso adecuado de los recursos de INVEMAR.

El compromiso que todo Invemarino debe tener al uso responsable y adecuado de los recursos de INVEMAR como lo son los equipos, materiales, espacios y tiempo. Además del uso responsable del agua y de la energía. Debe también evitar el uso de los recursos de la empresa para fines personales no autorizados.

4.10. Resolución de conflictos:

Los Invemarinos están comprometidos a resolver los conflictos de manera pacífica y respetuosa, usando siempre los procedimientos establecidos por el Invemar.

4.11. Adaptabilidad y cambio:

Los trabajadores de Invemar se comprometen a mostrar disposición y flexibilidad para adaptarse a cambios en los procesos, directrices y guías que el INVEMAR establece para el desarrollo de nuestros objetivos, además el Invemarino debe aceptar la capacitación y formación continua para el crecimiento profesional.

4.12. Compromiso de vestimenta adecuada

Los trabajadores de INVEMAR se comprometen a mantener una vestimenta profesional y adecuada a las funciones y actividades que desempeñan. Es importante que la ropa sea cómoda, limpia y apropiada para el entorno laboral, reflejando el respeto y la seriedad que se espera en el Instituto. Se recomienda evitar el uso de prendas informales o inadecuadas que puedan afectar la imagen profesional de la institución. En actividades de campo o tareas específicas, se deberá seguir el código de vestimenta estipulado para garantizar la seguridad y comodidad en el desempeño de las funciones.

| | | |
|---|--|-----------------------------------|
|  | | <p>MN-DGI-1</p> <p>Versión: 9</p> |
| <p>PAGINA 11 DE 26</p> | <p>MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR</p> | |

5. DIRECTRICES INSTITUCIONALES

Una directriz institucional se refiere a la orientación o instrucción formal emitida por el Instituto para guiar el comportamiento, la toma de decisiones y las acciones de sus miembros. Estas directrices son diseñadas para asegurar que las actividades y políticas de la organización estén alineadas con su misión, visión, valores y objetivos estratégicos. Las directrices institucionales proporcionan un marco claro de actuación para garantizar coherencia y cumplimiento en la ejecución de los planes y actividades de la institución. Nuestro instituto se compromete a cumplir con las leyes y a cuidar el bienestar de todos sus trabajadores. Nos esforzamos por implementar compromisos que respeten y apoyen a nuestros colaboradores, asegurando un ambiente de trabajo justo y transparente.

5.1 DIRECTRIZ CON LA INTEGRIDAD Y EL NO CONFLICTO DE INTERES.

El INVEMAR se compromete a que todos los vinculados civil, académica o laboralmente, acaten e interioricen los valores presentados en este documento, cumpliendo además con la legislación vigente evitando, cualquier conducta que, aun siendo legal, pueda perjudicar la reputación y buen nombre del INVEMAR.

El INVEMAR se asegurará los procedimientos legales establecidos para evitar el conflicto de interés desde todas sus modalidades, y propenderá porque las infracciones o falta a los principios y valores enmarcados en el Código de Integridad de INVEMAR sean declarados a la oficina de Talento Humano a través de correo electrónico o cualquier medio que considere expedito. y se realizará el proceso de acuerdo con lo establecido en la GI-TAL-9 Guía de Integridad de INVEMAR.

De igual forma, el INVEMAR trabajará en su concepto de integridad de cara a las siguientes perspectivas:



MN-DGI-1

Versión: 9

PAGINA 12 DE 26

MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR

- **Relaciones Comerciales:** INVEMAR propende por mantener buenas relaciones comerciales con sus proveedores de bienes y servicio. A los empleados del Instituto no les está permitido aceptar regalos o beneficios de sus proveedores que estén relacionados con:

- Procesos de convocatorias.
- Que se ofrezcan para recibir algo a cambio.
- Cualquier entretenimiento que se considere indecente.

- **Relaciones con los Entes de Control:** INVEMAR atiende los requerimientos de los entes de control según su competencia de forma articulada y asegurando la pertinencia, oportunidad e integralidad de la información.

No es admitido el tratar de obstaculizar de ninguna forma la recolección de información, datos o la revisión de archivos por parte de cualquier ente de control debidamente acreditado y autorizado.

Relaciones con partes interesadas: entendidos como la comunidad, sector académico, productivo y ONG, INVEMAR busca desarrollar sus objetivos misionales con transparencia y eficacia, para lo cual se debe, sin ir en contra de las disposiciones institucionales:

- Cumplir con las todas las disposiciones legales vigentes.
- Respetar las culturas y diferentes interacciones de estas.
- Promover la vinculación de partes interesadas en los procesos institucionales.

- **Actividad Política:** INVEMAR no participa directamente en ninguna actividad de partidos políticos, por lo cual no está permitido:

- Hacer algún tipo de aporte económico, ni en dinero ni en especie
- Utilizar el tiempo, los bienes o equipos de la empresa para realizar o prestar apoyo a cualquier actividad política

| | | |
|---|---|-----------------------------------|
|  | | <p>MN-DGI-1</p> <p>Versión: 9</p> |
| <p>PAGINA 13 DE 26</p> | <p>MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR</p> | |

5.2 DIRECTRIZ PARA LA IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN:

"INVEMAR se compromete a fomentar y preservar un entorno de trabajo diverso e inclusivo, donde cada persona sea valorada y respetada, sin distinción de origen, género, orientación sexual, discapacidad u otras características personales. Nos dedicamos a promover activamente la igualdad de oportunidades y a eliminar cualquier forma de discriminación, garantizando que todos nuestros colaboradores tengan las mismas posibilidades de contribuir y desarrollarse dentro de la organización. En cumplimiento de este compromiso, INVEMAR establece los siguientes procedimientos para asegurar que estos principios se lleven a cabo de manera efectiva:"

- **Vinculación de personal:** El INVEMAR tiene definido su proceso de vinculación de personal, considerando procesos de selección y convocatoria en donde priman las necesidades institucionales y los requisitos y capacidades para satisfacerla, por ello el INVEMAR bajo la premisa de meritocracia, recibe, analiza y define al personal que trabaja en el INVEMAR, para ello Invemar dispone en su PR-TAL 1 Procedimiento para selección y contratación de Invemar el alcance y los objetivos a alcanzar para lograr que el compromiso con la igualdad, diversidad e inclusión sean cumplidos dentro del marco de contratación de personal.

5.3 DIRECTRIZ CON LA SEGURIDAD FINANCIERA:

El INVEMAR asume la responsabilidad de garantizar la seguridad financiera a través de una gestión responsable, transparente y ética de todos los recursos financieros. Nos aseguramos de implementar controles rigurosos y el cumplimiento de la normatividad vigente para adoptar las prácticas de administración financiera.

| | | |
|---|---|-----------------------------------|
|  | | <p>MN-DGI-1</p> <p>Versión: 9</p> |
| <p>PAGINA 14 DE 26</p> | <p>MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR</p> | |

Para esto el INVEMAR establece un procedimiento en la consecución de la conservación de los activos de nuestro instituto:

5.3.1 Uso de Activos: Los activos del INVEMAR se encuentran a disposición de su personal para el desarrollo de su trabajo, es responsabilidad de los empleados que no resulten dañados, se utilicen indebidamente o se desperdicien y llevar su control mediante los procesos de inventario.

Lo anterior aplica también para equipos portátiles, como computadores o celulares y vehículos que sean asignados de manera específica en virtud de las necesidades del cargo.

5.4 DIRECTRIZ DE LOS DERECHOS DE AUTOR Y LA PROPIEDAD INTELECTUAL:

El INVEMAR Se responsabiliza de respetar y proteger los derechos de autor en todas nuestras actividades y operaciones. Nos comprometemos a utilizar, reproducir y distribuir contenido solo de manera legal y con las autorizaciones correspondientes, garantizando que se reconozcan y valoren debidamente las obras y esfuerzos de sus creadores. Fomentaremos el cumplimiento estricto de las leyes de propiedad intelectual, promoviendo una cultura de respeto hacia los derechos de autor y adoptando medidas para prevenir cualquier infracción."

- **Datos Personales:** El acceso a los datos personales está limitado al personal del Instituto que cuenta con la debida autorización y solo deben ser utilizados con el objetivo para el cual hayan sido solicitados y durante su uso deben cumplir las más estrictas normas de confidencialidad.

| | | |
|---|---|-----------------------------------|
|  | | <p>MN-DGI-1</p> <p>Versión: 9</p> |
| <p>PAGINA 15 DE 26</p> | <p>MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR</p> | |

• **Propiedad intelectual:** El principal activo del INVEMAR es su información, incluyendo:

- Patentes
- Derechos de autor
- Bases de Datos
- Planes, programas y proyectos
- Ideas, propuestas, esquemas de proyectos
- Desarrollo de nuevas iniciativas
- Software adquirido o desarrollado en INVEMAR
- Información en general necesaria para el desarrollo de los objetivos misionales.

INVEMAR protege su información y su divulgación debe ser autorizada por la instancia pertinente de acuerdo con los procedimientos institucionales. Esta obligación aplica mientras se esté vinculado al INVEMAR y se extiende después de terminar la misma.

5.5 DIRECTRIZ DE LA DESCONEXIÓN LABORAL.

El INVEMAR garantiza el derecho a la desconexión laboral de todos sus trabajadores, se respetarán los tiempos de descanso y permisos que desconecten de sus responsabilidades laborales fuera del horario de trabajo establecido. Trabajamos para promover un equilibrio entre la vida laboral y la vida personal y adoptamos prácticas que prevengan el agotamiento y fomentamos el bienestar integral de nuestro grupo conforme la normatividad vigente. Así mismo, establecemos los parámetros para el cumplimiento de este compromiso en la GI-TAL -10 Guía de Desconexión Laboral.

| | | |
|---|---|-----------------------------------|
|  | | <p>MN-DGI-1</p> <p>Versión: 9</p> |
| <p>PAGINA 16 DE 26</p> | <p>MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR</p> | |

5.6 DIRECTRIZ DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE - STA:

El INVEMAR declara especial interés por alcanzar altos estándares de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente, mediante las siguientes premisas:

1. La responsabilidad en la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y determinación de controles incumbe a todo el Instituto, en consecuencia, todo el personal vinculado al INVEMAR asume el compromiso de incorporar la prevención como pilar importante en el desarrollo de sus actividades cotidianas de investigación, operativas y administración.

2. La protección de la integridad de nuestros empleados, trabajadores, contratistas y demás grupos de interés, mediante la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades laborales, daños a la propiedad e impacto socioambiental.

3. El compromiso en el cumplimiento de la Legislación Nacional vigente y otros requisitos que haya suscrito el Instituto en materia de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente, y en el suministro de recursos financieros, técnicos y humanos.

4. La protección del medio ambiente y los recursos naturales, especialmente en los litorales y ecosistemas marinos y oceánicos. De igual manera, el INVEMAR busca continuamente la construcción de un ambiente ecoeficiente, libre de contaminantes y encaminado a ser un modelo de mejoramiento continuo y uso adecuado de los recursos naturales.

| | | |
|---|---|-----------------------------------|
|  | | <p>MN-DGI-1</p> <p>Versión: 9</p> |
| <p>PAGINA 17 DE 26</p> | <p>MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR</p> | |

5. Mantenimiento y mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de la Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente.

5.6.1 Prevención y Control de la Farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo: Considerando que la Ley 1335 de 2009 tiene establecido que la drogadicción, el alcoholismo y el tabaquismo afectan los ambientes de trabajo, agravan los riesgos ocupacionales, atentan contra la salud y la seguridad constituyéndose en amenazas para la integridad física y mental de la población trabajadora en general, INVEMAR incluye en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST campañas de salud programadas de manera anual para prevenir adicciones al cigarrillo, alcohol y drogas, frente a las cuales los trabajadores adquieren el compromiso de participar activamente.

5.7. DIRECTRIZ FRENTE AL ACOSO LABORAL

El INVEMAR asume la prevención y erradicación de cualquier forma de acoso laboral, en cumplimiento con la Ley 2646 de 2008. Nos aseguramos de mantener un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y libre de hostigamiento, donde todos los colaboradores puedan desempeñarse con dignidad y sin temor a ser víctimas de conductas abusivas. Implementaremos políticas claras, procedimientos de denuncia efectivos y medidas correctivas contundentes para garantizar que se respeten los derechos de todos nuestros empleados y se promueva una cultura organizacional basada en el respeto mutuo y la integridad."

El reglamento Interno del Trabajo RG-TAL 1 estipula en su Capítulo XVIII los mecanismos con los que contamos para su prevención del acoso laboral en el Invemar de igual forma, se ha establecido al Comité de Convivencia, cuya función es promover un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y libre de acoso. El Comité

| | | |
|---|--|-----------------------------------|
|  | | <p>MN-DGI-1</p> <p>Versión: 9</p> |
| <p>PAGINA 18 DE 26</p> | <p>MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR</p> | |

actuará de acuerdo con las directrices establecidas en la GI-DGI-1 Guía para el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral y PR-DGI-2 el Procedimiento para la atención de Quejas y sugerencias dirigidas al Comité de Convivencia Laboral, garantizando que todas las denuncias sean tratadas de manera confidencial, imparcial y eficiente.

5.8 DIRECTRIZ FRENTE A LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y PERSONAS DE LOS SECTORES SOCIALES LGBTIQ+ POR RAZÓN DE GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN.

Para INVEMAR la violencia contra la mujer y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ constituye un comportamiento inaceptable y perjudicial para el entorno de sus trabajadores, afectando la atmósfera organizacional y el desarrollo de las funciones cotidianas del Instituto, por ello INVEMAR establece estrategias para la prevención de las conductas constitutivas de acoso y violencia, enfatizando en que no serán toleradas en ninguna circunstancia por parte de los trabajadores. Esta directriz se alinea con los principios y valores contemplados en este Manual y la GI-TAL-11 guía para a la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra la mujer y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ por razón de género y/o discriminación las cuales buscan preservar el compromiso y se encaminan a garantizar un correcto y óptimo ambiente organizacional dentro del Instituto.

Por consiguiente, el INVEMAR se compromete a brindar un ambiente laboral seguro y libre de violencia y discriminación, promoviendo la equidad de género y el respeto a la diversidad.

Prevención:

| | | |
|---|--|-----------------------------------|
|  | | <p>MN-DGI-1</p> <p>Versión: 9</p> |
| PAGINA 19 DE 26 | <p>MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR</p> | |

- Sensibilizar y capacitar al personal sobre los diferentes tipos de violencia de género y discriminación, así como sobre los derechos y responsabilidades relacionados.
- Promover una cultura de respeto, a través de campañas de sensibilización, así como actividades de prevención de esta problemática.
- Fomentar los mecanismos para la adecuada y efectiva participación equitativa de mujeres y personas de diversos grupos en todos los niveles y áreas de trabajo.

5.9 DIRECTRIZ DE SEGURIDAD DE INFORMATICA:

El INVEMAR a través de su documento DZ-SYT-2 Directriz General de Seguridad y Privacidad de la Información, aporta los lineamientos y compromisos que permiten actuar proactivamente ante situaciones que comprometan la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información institucional. Así mismo, establece la responsabilidad en el uso y/o administración de los recursos informáticos a través del documento MN-SYT-1 Manual de Lineamientos de Seguridad y Privacidad de la Información, facilitando la gestión y la gobernabilidad de TI, alcanzando sus objetivos estratégicos y asegurando que la información que se genera es protegida adecuadamente, independiente de la forma en la que ésta sea manejada, transportada o almacenada.

5.10 DIRECTRIZ DE GOBIERNO DIGITAL, TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA

La Política de Gobierno Digital es una política del Gobierno Nacional que propende por la transformación digital pública, en donde se busca impactar positivamente la

| | | |
|---|---|-----------------------------------|
|  | | <p>MN-DGI-1</p> <p>Versión: 9</p> |
| <p>PAGINA 20 DE 26</p> | <p>MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR</p> | |

calidad de vida de los ciudadanos a través de la prestación de servicios, tales como, trámites en línea, consulta y acceso a información, entre otras y que faciliten a través de estas la gestión y generen valor público a las entidades del estado, de manera proactiva, confiable, articulada y colaborativa entre los grupos de interés y permitan el ejercicio de los derechos de los ciudadanos en el ciberespacio a través del uso y aprovechamiento de las TIC.

Esta política se complementa con los lineamientos emanados de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública (Ley 1712 de 2014), en donde se busca regular el derecho a la información pública, los procedimientos para el ejercicio y garantía del derecho y las excepciones a la publicidad de la información. Siendo el INVEMAR consciente de la importancia de la adopción de estas normas y la adecuada gestión de la información y aplicación al interior del Instituto, procura fomentar estas buenas prácticas para el desarrollo y buen funcionamiento de sus procesos internos.

5.11 DIRECTRIZ DE RIESGOS DE FRAUDE Y CORRUPCIÓN:

El INVEMAR incorpora las siguientes definiciones a su gestión para la prevención de riesgos de fraude y corrupción:

- Fraude: Cualquier acción cometida intencionalmente para obtener ganancias ilícitas o de forma ilegal, en detrimento de los intereses del Instituto o terceros.
- Corrupción: Obtención de un beneficio particular por acción u omisión, uso indebido de una posición o poder, o de los recursos o de la información.
- Conducta irregular: Hace referencia a incumplimiento de leyes, regulaciones, directrices internas respecto a la conducta ética y comportamientos no habituales.

Se adoptan como categorías de riesgos las siguientes:

| | | |
|---|--|-----------------------------------|
|  | | <p>MN-DGI-1</p> <p>Versión: 9</p> |
| <p>PAGINA 21 DE 26</p> | <p>MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR</p> | |

- Apropiación indebida de recursos: Hurto, malversación de recursos, fuga de información, falsificación de reportes, operaciones no autorizadas y uso indebido de activos.
- Información fraudulenta: Distorsión u omisión de la información del negocio.
- Incumplimiento de obligaciones legales: Ocultamiento, faltas a obligaciones de información, o desinformación a entes de control (externos e internos)
- Abuso tecnológico: Accesos no autorizados, uso indebido de los recursos tecnológicos, y alteración o robo de información a través de estos medios.
- Corrupción: por acción u omisión, que mediante el uso del poder se obtengan beneficios.

Se establecen como mecanismos de detección las declaraciones por parte de los trabajadores, ciudadanía en general y Auditores Internos en el marco del cumplimiento de su rol de evaluación y seguimiento. Como medio de reporte de conductas irregulares, actos de corrupción o fraudes, además de los canales regulares de comunicación establecidos a través de los superiores inmediatos, se establece la comunicación directa con el Director General y/o Auditor Interno quienes recibirán la información bajo condiciones adecuadas de disponibilidad, confidencialidad y anonimato, y adelantaran las gestiones pertinentes para realizar las investigaciones a que haya lugar; en ningún caso el trabajador deberá confrontar al sospechoso o investigar actuaciones ya que esto podría afectar la confidencialidad y protección del mismo y poner sobre aviso al responsable.

En lo que respecta a la ciudadanía podrán reportar los casos a través del Sistema de Peticiones, Quejas, Sugerencias y Felicitaciones, disponible en la página web Institucional, las cuales serán redireccionadas por el Administrador a la Oficina de Auditoría Interna, con copia al Director General.

| | | |
|---|--|-----------------------------------|
|  | | <p>MN-DGI-1</p> <p>Versión: 9</p> |
| <p>PAGINA 22 DE 26</p> | <p>MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR</p> | |

Por otra parte, la auditoría aplicada a procesos priorizados según su nivel de riesgo, será una herramienta central de detección de eventos y a su vez permitirá validar la eficacia de los controles.

El conjunto de actividades coordinadas que permiten a la entidad identificar, analizar, evaluar y mitigar la ocurrencia de riesgos de fraude y corrupción en los procesos de su gestión se encuentran establecidas en la estructura documental del INVEMAR y el Mapa de Riesgos de Corrupción. Adicionalmente se implementará por parte de la oficina de Auditoría Interna el registro de eventos reportados asociados a fraudes y corrupción con el fin de establecer planes de acción orientados a mejorar los controles y retroalimentar el ciclo continuo de identificación, análisis y valoración de riesgos de corrupción.

5.12 DIRECTRIZ DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

El INVEMAR expresa su compromiso con sus grupos de interés por medio del diálogo, la realización de diversas actividades, el cumplimiento de los objetivos y la medición del impacto de su gestión, además, propende por el desarrollo sostenible de los recursos contribuyendo a la preservación de ecosistemas marinos, el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, sus familias, la comunidad, y demás grupos de interés.

En el compromiso con sus trabajadores, el INVEMAR garantiza el cumplimiento de los requisitos legales vigentes relacionados con la vinculación de trabajadores mayores de edad, salario mínimo legal vigente, prestaciones legales, jornada máxima legal, entre otras. Además, se establecen procedimientos y programas que

| | | |
|---|--|-----------------------------------|
|  | | <p>MN-DGI-1</p> <p>Versión: 9</p> |
| <p>PAGINA 23 DE 26</p> | <p>MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR</p> | |

aseguran la igualdad entre sus trabajadores en cuanto a la selección, contratación, desarrollo integral y bienestar de sus trabajadores.

5.13 DIRECTRIZ DEL CAMBIO CLIMÁTICO

En INVEMAR, generamos y compartimos conocimientos para conectar a la sociedad con el océano y las costas, promoviendo estrategias de mitigación y adaptación al cambio climático, a través de la investigación científica, contribuyendo con la conservación y uso sostenible de la biodiversidad.

6. COMUNICACIONES INTERNAS

En INVEMAR, promovemos una comunicación interna abierta, transparente y respetuosa, que contribuya al fortalecimiento de las relaciones laborales y al cumplimiento de nuestras metas institucionales. Todos los empleados tienen la responsabilidad de mantener canales de comunicación efectivos, ya sea de manera verbal, escrita o digital, asegurándose de que la información sea clara, precisa y transmitida de manera oportuna.

6.1 Herramientas y canales de comunicación:

En INVEMAR, contamos con diversas herramientas y canales para facilitar la comunicación interna, como correos electrónicos, reuniones, intranet, boletines internos y mensajería instantánea. Sin embargo, es fundamental recordar que el medio oficial de comunicación en el Instituto es el correo electrónico. Por lo tanto, todas las solicitudes y comunicaciones deben ser tramitadas a través de este medio; de lo contrario, se considerará que no han sido recibidas mientras no se canalicen por el correo institucional. Es crucial que todos los empleados utilicen estos recursos de manera adecuada y responsable.

| | | |
|---|---|-----------------------------------|
|  | | <p>MN-DGI-1</p> <p>Versión: 9</p> |
| <p>PAGINA 24 DE 26</p> | <p>MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR</p> | |

6.2 Uso adecuado del correo electrónico y red social interna.

Se espera que todos los trabajadores de INVEMAR usen los elementos de comunicación, como el correo electrónico, con respeto y responsabilidad. El correo electrónico es una herramienta laboral y debe utilizarse exclusivamente para asuntos relacionados con el trabajo, no para actividades personales.

7. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS:

Valoramos la existencia de una convivencia armoniosa basada en el respeto mutuo entre todos los miembros del INVEMAR, reconocemos que, pueden surgir en ocasiones desacuerdos y conflictos que si no tienen la debida gestión pueden afectar el ambiente de trabajo y el bienestar de los trabajadores.

Para abordar estas situaciones el Instituto tiene un procedimiento establecido y estructurados establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, en el tenemos establecidas las normas de conducta y procedimientos para los conflictos laborales, las cuales son de obligatorio cumplimiento por parte de los trabajadores por cuanto debemos seguir los procedimientos para resolución de conflictos RG-TAL 1.

Para quejas de convivencia el Comité de Convivencia Laboral de Invemar es una instancia clave para la resolución de conflictos que no pueden ser solucionados por los mecanismos ordinarios del Reglamento Interno de Trabajo. El procedimiento se encuentra dentro del PR-DGI-2, y genera los diferentes mecanismos que el Comité utiliza para mediar y resolver las situaciones conflictivas, pues sus decisiones están basadas en justicia, imparcialidad y equidad.

8. SANCIONES Y CONSECUENCIAS.

| | | |
|---|--|-----------------------------------|
|  | | <p>MN-DGI-1</p> <p>Versión: 9</p> |
| PAGINA 25 DE 26 | <p>MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL DE INVEMAR</p> | |

Este Manual de Convivencia es un compendio de comportamientos y compromisos asumidos como parte de los procesos de INVEMAR. Es importante destacar que este documento no establece sanciones ni consecuencias para las acciones realizadas por el personal del Instituto. No obstante, se debe señalar que INVEMAR cuenta, en su RG-TAL-1, con un capítulo específico que detalla las sanciones y consecuencias aplicables a las conductas prohibidas en el Instituto. Este Manual incorpora dichas sanciones como las únicas que se impondrán en caso de incumplimiento de los compromisos por parte de los trabajadores.

9. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Estatutos INVEMAR.
- Reglamento Interno de Trabajo INVEMAR.
- Manual del Modelo Integrado de Gestión Organizacional (MIGO) INVEMAR - MN-PLA-1.
- Procedimiento de Selección y contratación PR-TAL-1.
- Procedimiento para el manejo y control administrativo de los activos fijos adquiridos por INVEMAR – PR-CTA-10.
- Guía de Integridad GI-TAL-9.
- Guía de Desconexión Laboral GI-TAL-11.
- Directriz General de Seguridad y Privacidad de la Información DZ-SYT-2.
- Manual de Lineamientos de Seguridad y Privacidad de la Información MN-SYT-1
- Procedimiento Para Atención De Quejas Y Sugerencias Dirigidas Al Comité De Convivencia Laboral PR-DGI-2

| | |
|--|--|
| <p>Elaborado por:</p> <p>Erika Lizeth Benjumea Prada</p> | <p>Cargo:</p> <p>Coordinadora Talento Humano</p> |
|--|--|



MN-DGI-1

Versión: 9

PAGINA 26 DE 26

**MANUAL DE CONVIVENCIA
INSTITUCIONAL DE INVEMAR**

| | |
|--|--|
| Revisado por: Sandra Rincón Cabal Jesús Antonio Garay Tinoco | Cargo: Subdirector Administrativo Subdirector de Coordinación Científica |
| Aprobado por: Francisco Armando Arias Isaza | Cargo: Director General |
| Fecha de implementación (aplica para copias en PDF o físico): | |