	E.S.E. HOSPITAL SANTA RITA DE CASSIA	CODIGO: P-ATNAMBMG-GTH-HSRC-06
	NIT 825.000.834-9	VERSION:01
	Código de Habilitación No 440980033501	Fecha: 07-2022
	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Página 1 de 1

MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL

E.S.E. HOSPITAL SANTA RITA DE CASSIA

JENNY PAOLA FORGONNY NOGUERA
JEFE DE TALENTO HUMANO
LINETH ARGUELLES DAZA
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

MUNICIPIO DE DISTRACCIÓN 2025

ELABORO


JENNY PAOLA FORGIONNY
JEFE TALENTO HUMANO
LINETH ARGUELLES
COORDINADORA SST

APROBO

ALAILA RODRIGUEZ DAZA
GERENTE

FECHA

MARZO 2025

	E.S.E. HOSPITAL SANTA RITA DE CASSIA	CODIGO: P-ATNAMBMG-GTH-HSRC-06
	NIT 825.000.834-9	VERSION:01
	Código de Habilitación No 440980033501	Fecha: 07-2022
	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Página 1 de 2

INTRODUCCIÓN

Este Manual de Convivencia Laboral, su POLITICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL y el Procedimiento de Comité paritario de Convivencia Laboral, se conciben como una herramienta orientadora para promover la sana y pacífica convivencia institucional, con base en la autorregulación y la corresponsabilidad de cada uno de los Colaboradores que laboran en las empresa ESE HOSPITAL SANTA RITA DE CASSIA. en el ejercicio de sus deberes y derechos, y frente al respeto de los derechos de los demás. Adicionalmente, se proyecta como una medida preventiva de conductas que afecten el clima laboral de la empresa, específicamente en lo que tiene que ver con el procedimiento interno conciliatorio y efectivo, para el tratamiento de las conductas que pueden constituir presunto acoso laboral.


El artículo 3° de la Resolución número 2646 del 17 de julio de 2008, del Ministerio de la Protección Social, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, adopta la definición de Acoso Laboral así:

“l) 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 de este, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.

El artículo 14 de la Resolución número 2646 del 17 de julio de 2008, en mención, contempla como medida preventiva de acoso laboral el “1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral”;

Este Manual de Convivencia Laboral presenta las normas de comportamiento dentro de., ESE HOSPITAL SANTA RITA DE CASSIA el compromiso de cumplimiento y el procedimiento e instancias de verificación de su cumplimiento, con base en las resoluciones del Ministerio de la Protección Social No. 2646 de Julio 17 de 2008 Artículo 14, No. 652 de 2012.

ELABORO	APROBO	FECHA
JENNY PAOLA FORGIONNY JEFE TALENTO HUMANO LINETH ARGUELLES COORDINADORA SST	ALAILA RODRIGUEZ DAZA GERENTE	MARZO 2025

	E.S.E. HOSPITAL SANTA RITA DE CASSIA	CODIGO: P-ATNAMBMG-GTH-HSRC-06
	NIT 825.000.834-9	VERSION:01
	Código de Habilitación No 440980033501	Fecha: 07-2022
	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Página 1 de 3

1. OBJETIVO

Este Manual de Convivencia Laboral, tiene como objetivo establecer los valores y las normas de convivencia, y el procedimiento para el tratamiento de las situaciones que pueden constituir presunto acoso laboral, para que éste se convierta en la guía en el contexto laboral de, ESE HOSPITAL SANTA RITA DE CASSIA fomentando las buenas relaciones entre las personas y previniendo situaciones psicosociales que afecten la salud en el lugar de trabajo.

2. ALCANCE

El presente Manual de Convivencia Laboral, como manifestación de autorregulación se aplicará en las relaciones de orden laboral relacionadas con el ejercicio del trabajo en ESE HOSPITAL SANTA RITA DE CASSIA

El Manual y su debido cumplimiento se entienden como un compromiso de cada una de las partes que interactúan en el ámbito laboral de ESE HOSPITAL SANTA RITA DE CASSIA

se constituye en norma interna ya que está en armonía con la Constitución y las normas legales que regulan la materia.

3. RESPONSABLE

El Comité de Convivencia Laboral es responsable de la implementación, adecuación, mantenimiento y mejora de este Manual, con colaboración de la Jefatura de Gestión Humana y el Coordinación SST.

4. MARCO NORMATIVO

Con el fin de dar cumplimiento normativo Resolución 2646 de 2008 Artículo 14 Numeral 1.2. Elaborar Códigos o Manuales de convivencia, en los que se identifiquen los tipos de comportamiento aceptables en la empresa, se diseña el presente Manual.

ELABORO


JENNY PAOLA FORGIONNY
JEFE TALENTO HUMANO
LINETH ARGUELLES
COORDINADORA SST

APROBO

ALAILA RODRIGUEZ DAZA
GERENTE

FECHA

MARZO 2025

	E.S.E. HOSPITAL SANTA RITA DE CASSIA	CODIGO: P-ATNAMBMG-GTH-HSRC-06
	NIT 825.000.834-9	VERSION:01
	Código de Habilitación No 440980033501	Fecha: 07-2022
	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Página 1 de 4

Nombre del Documento	Descripción
Ley 734 DE 2002	Por la cual se expide el Código Disciplinario. Incluye los derechos los deberes de los Colaboradores
Ley 1010 de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir, Sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Resolución 2646 de julio 17 de 2008	Ministerio de la Protección Social. Por la cual se establece disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
RESOLUCIÓN NÚMERO 2764 DE 2022 (julio 18)	Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones. El ministro del Trabajo, en ejercicio de sus facultades legales, y en particular las conferidas en los numerales 9 y 10 del artículo 2°, los numerales 6 y 7 del artículo 6° del Decreto ley 4108 de 2011,
Ley 1616 21 de enero de 2013	"Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones"
Resolución 0652 de abril 30 de 2012	Ministerio de la Protección Social. Se establece la conformación funcionamiento del Comité Paritario de Convivencia Laboral.
Resolución 1356 de julio 18 de 2012.	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012 de Ministerio de la Protección Social.

5. ANTECEDENTES

Entre los mecanismos establecidos por norma, para prevenir las conductas que constituyen presunto acoso laboral, ESE HOSPITAL SANTA RITA DE CASSIA. Implementa, el manual de convivencia, con el propósito de fomentar las buenas relaciones de trabajo y en cumplimiento de lo estipulado en la Resolución 652 de 2012 del Ministerio de la Protección Social se incluyó dentro del presente Manual de Convivencia Laboral, el procedimiento interno conciliatorio y efectivo, para el tratamiento de las conductas que pueden constituir presunto acoso laboral.

Este Manual de Convivencia Laboral es parte del Programa de Bienestar de ESE HOSPITAL SANTA RITA DE CASSIA, por lo tanto, es una herramienta de trabajo en

ELABORO


JENNY PAOLA FORGIONNY
JEFE TALENTO HUMANO
LINETH ARGUELLES
COORDINADORA SST

APROBO

AILA RODRIGUEZ DAZA
GERENTE

FECHA

MARZO 2025

	E.S.E. HOSPITAL SANTA RITA DE CASSIA	CODIGO: P-ATNAMBMG-GTH-HSRC-06
	NIT 825.000.834-9	VERSION:01
	Código de Habilitación No 440980033501	Fecha: 07-2022
	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Página 1 de 5

permanente proceso de evaluación, revisión y ajuste.

6. VALORES Y NORMAS PARA LA CONVIVENCIA EN DE ESE HOSPITAL SANTA RITA DE CASSIA

Los valores que se presentan son los preceptos generales que deben orientar el actuar personal y profesional de los Colaboradores de., para mejorar la convivencia:

ESE HOSPITAL SANTA RITA DE CASSIA

VALORES	ACTITUDES ASOCIADAS
1. 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.	Tratar a todos los compañeros de trabajo con respeto y dignidad, sin Importar su cargo, función o condición.
	Realizar solicitudes 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 de 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 que expidan olores, en el puesto de trabajo, que puedan afectar a los compañeros del área y/o a usuarios externos.
	Llegar puntualmente al lugar de trabajo y dedicar la totalidad del tiempo Laboral a las actividades propias del cargo.
	Definir y cumplir la agenda de las reuniones, respetando las agendas de Nuestros compañeros de trabajo.
	Cumplir con las actividades encomendadas dentro de los plazos Establecidos.
2. Tolerancia Aceptamos y respetamos	Valorar la diferencia, la oposición y la contradicción, aceptando puntos de vista diferentes.
	Aceptar el pluralismo con respeto y consideración hacia los demás

ELABORO

JENNY PAOLA FORGIONNY
JEFE TALENTO HUMANO
LINETH ARGUELLES
COORDINADORA SST

APROBO

AILA RODRIGUEZ DAZA
GERENTE

FECHA

MARZO 2025

	E.S.E. HOSPITAL SANTA RITA DE CASSIA	CODIGO: P-ATNAMBMG-GTH-HSRC-06
	NIT 825.000.834-9	VERSION:01
	Código de Habilitación No 440980033501	Fecha: 07-2022
	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Página 1 de 6

las ideas, creencias y prácticas de los demás cuando son 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 estamos respetando no atente contra la integridad y los derechos de las personas	Promover el diálogo argumentado como la forma de construir acuerdos. Evitar la crítica destructiva, atender las sugerencias y convertirlas en una oportunidad de mejora Abstenerse de emitir juicios de valor sobre situaciones objetivas. 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 la Entidad. Convocar a la convivencia con nuestra actitud positiva.
3. Equidad Promovemos la igualdad de oportunidades, derechos y obligaciones, y estamos comprometidos a garantizar un ambiente de trabajo libre de discriminaciones e inequidades	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 equidad interna en relación con las cargas laborales y las Oportunidades favorables que se presenten en la empresa. Permitir la participación de los Colaboradores en la toma de decisiones de superior nivel al 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 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.
VALORES	ACTITUDES ASOCIADAS
4. Confianza Creemos y confiamos 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.	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 Entidad. 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 y reconocimientos en público. Crear nuevos espacios para generar confianza, en el evento de que ésta se haya perdido.
5. Responsabilidad Estamos dispuestos a	Cumplir con los objetivos institucionales y aportar desde nuestra labor Individual para el logro de la misión de la empresa. Informar con veracidad, oportunidad y claridad aspectos relevantes y decisiones que se adopten y que incidan e involucren a todos.

ELABORO


JENNY PAOLA FORGIONNY
JEFE TALENTO HUMANO
LINETH ARGUELLES
COORDINADORA SST

APROBO

AILA RODRIGUEZ DAZA
GERENTE

FECHA

MARZO 2025

	E.S.E. HOSPITAL SANTA RITA DE CASSIA	CODIGO: P-ATNAMBMG-GTH-HSRC-06
	NIT 825.000.834-9	VERSION:01
	Código de Habilitación No 440980033501	Fecha: 07-2022
	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Página 1 de 7

<p>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.</p>	Manejar de forma responsable y confidencial la información de la empresa.
	Comunicar al interior de la organización y de forma permanentemente la Información referente al futuro de la empresa 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.
<p>6. Solidaridad</p> <p>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 un ambiente de apoyo, respeto, cortesía y amabilidad</p>	Reconocer por parte de la alta dirección el éxito y los buenos resultados de los Colaboradores, en todos los niveles de la organización.
	Respaldar a los equipos de trabajo, observando siempre que sus actividades consulten los intereses institucionales de la empresa 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 nuestra empresa.

7. COMPROMISO DE ADHESIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL MANUAL

Todos los Colaboradores de ESE HOSPITAL SANTA RITA DE CASSIA. con su vinculación, se comprometen a asumir cabalmente la POLITICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL y este Manual de Convivencia Laboral, en sus actividades ordinarias.

Todos los Colaboradores de ESE HOSPITAL SANTA RITA DE CASSIAS Asumirán el compromiso institucional de vigilar el cumplimiento de este Manual de Convivencia Laboral y por tanto pondrán en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral las conductas que le sean contrarias.

ESE HOSPITAL SANTA RITA DE CASSIAS Incluirá dentro de sus Programas de Capacitación y Bienestar, actividades encaminadas a mantener un ambiente armónico y cordial entre los empleados. Todo nuevo Colaborador de Deberá recibir capacitación en cuanto a las normas de convivencia y se le dará a conocer el Manual de Convivencia Laboral.

ESE HOSPITAL SANTA RITA DE CASSIAS. Divulgará a través de la Jefatura de Gestión Humana el Manual de Convivencia Laboral para el conocimiento y apropiación de todos sus Colaboradores.

ELABORO

JENNY PAOLA FORGIONNY
JEFE TALENTO HUMANO
LINETH ARGUELLES
COORDINADORA SST

APROBO

ALAILA RODRIGUEZ DAZA
GERENTE

FECHA

MARZO 2025

	E.S.E. HOSPITAL SANTA RITA DE CASSIA	CODIGO: P-ATNAMBMG-GTH-HSRC-06
	NIT 825.000.834-9	VERSION:01
	Código de Habilitación No 440980033501	Fecha: 07-2022
	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Página 1 de 8

8. PROCEDIMIENTO PARA EL TRÁMITE DE LAS CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSTITUIR PRESUNTO ACOSO LABORAL Y/O FALTAS CONTRA LA CONVIVENCIA

8.1 TRÁMITE PARA LAS FALTAS QUE PUEDEN CONSTITUIR PRESUNTO ACOSO LABORAL

El procedimiento conciliatorio interno como mecanismo preventivo de las situaciones de acoso laboral será confidencial, conciliatorio y efectivo, basado en el diálogo y respeto mutuo y contemplará los siguientes pasos:

- 1) El colaborador que se considere afectado por situaciones que puedan llegar a constituir presunto acoso laboral, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006, radicará por escrito ante el secretario del Comité Paritario de Convivencia Laboral de ESE HOSPITAL SANTA RITA DE CASSIAS. la queja de presunto acoso laboral que contenga los siguientes requisitos:
 - Identificación plena del quejoso,
 - y de la persona que presuntamente incurrió en los hechos presuntamente constitutivos de acoso.
 - Exposición breve y concisa de la situación presuntiva de acoso,
 - Fecha (s) en la(s) cual(es) dicho comportamiento fue cometido,
 - Manifestación de interés de conciliar o no,
 - y la relación de las pruebas que fundamentan la inconformidad.
- 2) El secretario del Comité Paritario de Convivencia Laboral verificará el cumplimiento de los requisitos exigidos para la presentación de la queja. Si no cumple se devolverá la queja indicando los requisitos omitidos en la misma y dará un plazo de 5 días calendario para su complementación. Vencido el plazo si la persona no la presenta nuevamente se entenderá que se ha desistido de la acción y se dejará constancia de ello y se procederá al archivo; sin embargo, esta situación no inhabilita al quejoso para presentar posteriormente la queja. Si cumple, citará al Comité de Convivencia Laboral dentro de los 5 días siguientes a la presentación de la queja.
- 3) El Comité de Convivencia Laboral, realizará una primera reunión (Extraordinaria) para revisar de forma preliminar el contenido de la queja y rechazará de plano las que no sean de su competencia conforme a lo establecido en la Ley 1010 de 2006 y en el Manual de Convivencia Laboral.

El Comité de Convivencia Laboral, examinará de manera confidencial cada caso que pudiera tipificarse como conducta o circunstancia de presunto acoso laboral, con base en la Ley 1010 de 2006, y de conformidad con lo dispuesto en el numeral

ELABORO

JENNY PAOLA FORGIONNY
JEFE TALENTO HUMANO
LINETH ARGUELLES
COORDINADORA SST

APROBO

ALAILA RODRIGUEZ DAZA
GERENTE

FECHA

MARZO 2025

	E.S.E. HOSPITAL SANTA RITA DE CASSIA	CODIGO: P-ATNAMBMG-GTH-HSRC-06
	NIT 825.000.834-9	VERSION:01
	Código de Habilitación No 440980033501	Fecha: 07-2022
	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Página 1 de 9

3 del artículo 8 de la Resolución 652 del Ministerio de la Protección Social, debe escuchar individualmente a las partes involucradas en la queja, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.

- 4) Si no existen suficientes elementos de juicio para presumir la existencia de conducta de acoso laboral, se levantará la correspondiente acta con las conclusiones y recomendaciones pertinentes, las cuales serán puestas en conocimiento por escrito al quejoso por parte de la secretaria del Comité.
- 5) Si se presume la existencia de una conducta de acoso laboral, la secretaria(o) del comité citará al Comité de Convivencia Laboral a una segunda reunión y se continúa con el numeral 6).
- 6) Si se evidencian conductas que pudieran configurar una causal de presunto acoso laboral, el Comité Realizará una segunda reunión con el fin de crear un espacio de diálogo y conciliación para promover compromisos mutuos y llegar a una solución efectiva de las controversias. Se podrá escuchar al presunto sujeto activo de la conducta de presunto acoso y en los casos en que sea procedente, previa consulta con el quejoso, podrán escucharse de forma simultánea a ambas partes. La reunión podría desarrollarse de la siguiente manera:
 - ✓ El presidente del Comité hará una breve explicación de los motivos por los cuales se ha convocado la reunión, la queja presentada y las partes intervinientes en el conflicto.
 - ✓ Cada parte tendrá la oportunidad de exponer los hechos que considere pertinentes frente a la conducta objeto de la queja presentada.
 - ✓ De un estricto análisis de los hechos, de las pruebas y de la exposición de los interesados se deducirá si los hechos constituyen o no una conducta de acoso laboral, conforme a las conducta o circunstancia de acoso laboral, con base en la Ley 1010 de 2006, y se dejará constancia por escrito en el acta del Comité de Convivencia Laboral.
 - ✓ El Comité de Convivencia Laboral instará a las partes para que concilien sus diferencias de una forma respetuosa, amigable y dentro de preceptos de dignidad y justicia, y promoverá la formulación de un plan de mejora resaltando que las diferencias originadas pueden solucionarse o aclararse por vía de la conciliación, con el fin de construir, renovar y promover la convivencia laboral.
 - ✓ El Comité de Convivencia Laboral deberá proponer las fórmulas que estime justas sin que ello signifique prejuizgamiento y sin que las manifestaciones de las partes impliquen confesión.
 - ✓ Si se logra un acuerdo para resolver el conflicto, se levantará un acta de conciliación en la que se dejará constancia de los compromisos, la cual será

ELABORO

JENNY PAOLA FORGIONNY
JEFE TALENTO HUMANO
LINETH ARGUELLES
COORDINADORA SST

APROBO

ALAILA RODRIGUEZ DAZA
GERENTE

FECHA

MARZO 2025

	E.S.E. HOSPITAL SANTA RITA DE CASSIA	CODIGO: P-ATNAMBMG-GTH-HSRC-06
	NIT 825.000.834-9	VERSION:01
	Código de Habilitación No 440980033501	Fecha: 07-2022
	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Página 1 de 10

firmada por los integrantes del Comité de Convivencia Laboral y las partes intervinientes en el conflicto.

✓ El Comité de Convivencia Laboral podrá acudir a alguno de los siguientes mecanismos que se harán constar en actas:

- Promoción de celebración de compromisos entre los interesados.
- Recomendación de adopción de medidas de prevención o corrección de la situación de perturbación del clima laboral o constitutivo de acoso laboral.
- Formulación de un plan de mejora concertado entre las partes dirigido a promover, construir y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad, de conformidad con el numeral 5 del artículo 6 de la Resolución 652 del Ministerio de la Protección Social.

✓ El Comité de Convivencia Laboral, realizará el seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

✓ Si no es posible llegar a un acuerdo voluntario entre las partes, no se cumplen los compromisos y recomendaciones pactadas en el acuerdo de conciliación, o la conducta persiste, el Comité de Convivencia Laboral, remitirá la queja a la Alta dirección de ESE HOSPITAL SANTA RITA DE CASSIAS., atendiendo lo dispuesto en el numeral 7, art. 6 de la Resolución 652 de 2012 del Ministerio de la protección.

- 7) El Comité de Convivencia Laboral, podrá invitar a expertos en Salud Ocupacional y/o podrá contar con el apoyo de la ARL para que sirvan de soporte técnico en la adopción de las decisiones a que haya lugar.
- 8) Si de las verificaciones anteriores se concluye que la conducta objeto de la queja no constituye acoso laboral se le comunicará por escrito a la persona que la interpuso y se archivará el proceso.
- 9) En todo caso el procedimiento conciliatorio interno establecido en este numeral no podrá ser superior a 3 meses de interpuesta la queja.

8.2. TRÁMITE PARA LAS FALTAS QUE PUEDEN AFECTAR LA CONVIVENCIA LABORAL

Para las conductas que puedan afectar la convivencia laboral se seguirá el mismo procedimiento anterior y dependiendo de la gravedad, reincidencia, grado de perturbación del servicio, mal ejemplo, número de testigos, persistencia de la conducta,

ELABORO

JENNY PAOLA FORGIONNY
JEFE TALENTO HUMANO
LINETH ARGUELLES
COORDINADORA SST

APROBO

ALAILA RODRIGUEZ DAZA
GERENTE

FECHA

MARZO 2025

	E.S.E. HOSPITAL SANTA RITA DE CASSIA	CODIGO: P-ATNAMBMG-GTH-HSRC-06
	NIT 825.000.834-9	VERSION:01
	Código de Habilitación No 440980033501	Fecha: 07-2022
	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Página 1 de 11

incumplimiento de lo establecido en el acta de conciliación, entre otros, la queja será puesta en conocimiento de quien ejerza la función disciplinaria interna en ESE HOSPITAL SANTA RITA DE CASSIAS.

ELABORO

JENNY PAOLA FORGIONNY
JEFE TALENTO HUMANO
LINETH ARGUELLES
COORDINADORA SST

APROBO

ALAILA RODRIGUEZ DAZA
GERENTE

FECHA

MARZO 2025