	ESE HOSPITAL LOCAL DE MALAMBO	Código	MA-CL-03
		Versión	3
	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Fecha	25/05/2026
	Talento Humano	Pág.	Página 1 de 14

MANUAL DE CONVIVENCIA



2026

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Dr Harol Vanegas Camcho – Asesor Jurídico -Psicóloga asesora ARL Positiva	Comité de Gestión de la Calidad	Dr.Regulo Florian Cantillo Gerente	COPIA NO CONTROLADA:





	ESE HOSPITAL LOCAL DE MALAMBO	Código	MA-CL-03	
		Versión	3	
	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL		Fecha	25/05/2026
	Talento Humano		Pág.	Página 2 de 14

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION
2. OBJETIVO
3. DESTINATARIO
4. MARCO NORMATIVO
5. ANTECEDENTES
6. VALORES INSTITUCIONALES Y NORMAS PARA LA SANA CONVIVENCIA
7. CONDUCTAS Y ACTOS INACEPTABLES QUE ATENTAN CONTRA EL MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL
8. CRITERIOS DE GRAVEDAD
9. COMPROMISOS Y CUMPLIMIENTOS DEL MANUAL
10. PROCEDIMIENTO PARA EL TRÁMITE DE LAS CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSTITUIR ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL LABORAL Y/O FALTAS CONTRA LA CONVIVENCIA LABORAL.
11. REGISTROS
12. CONTROL DE CAMBIOS
13. BIBLIOGRAFÍA

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Dr Harol Vanegas Camcho – Asesor Jurídico -Psicóloga asesora ARL Positiva	Comité de Gestión de la Calidad	Dr.Regulo Florian Cantillo Gerente	COPIA NO CONTROLADA



	ESE HOSPITAL LOCAL DE MALAMBO	Código	MA-CL-03
		Versión	3
	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Fecha	25/05/2026
		Talento Humano	Pág.

1. INTRODUCCIÓN

La convivencia laboral en las Instituciones Prestadoras de Salud (IPS) requiere un marco de respeto y protección integral. Este manual no solo busca cumplir con las obligaciones legales de prevención del acoso laboral, sino también integrar protocolos modernos frente a la violencia de género y el acoso sexual, garantizando un entorno seguro para todos los colaboradores de la E.S.E.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Establecer las directrices, normas y procedimientos para promover una sana convivencia y prevenir cualquier forma de acoso laboral, sexual o discriminación dentro de la institución.

2.2. Objetivos Específicos

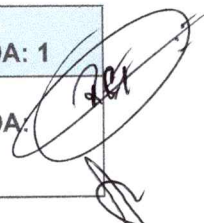
- Definir el marco normativo vigente, excluyendo normas derogadas y adoptando las disposiciones de 2025.
- Implementar rutas de atención diferenciadas para casos de acoso laboral y acoso sexual.
- Fomentar una cultura organizacional basada en los valores del Código de Integridad.


3. DESTINATARIOS

El presente Manual de Convivencia Laboral, como manifestación de autorregulación se aplicará en las relaciones de orden laboral relacionadas con el ejercicio del trabajo, siendo destinatarios del mismo todos los servidores públicos de la E.S.E HOSPITAL LOCAL DE MALAMBO.

El Manual y su debido cumplimiento se entienden como un compromiso de cada una de las partes que interactúan en el ámbito laboral de la E.S.E HOSPITAL LOCAL DE MALAMBO, se constituye en norma interna ya que está en armonía con la Constitución y las normas legales que regulan la materia.

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Dr Harol Vanegas Camcho – Asesor Jurídico -Psicóloga asesora ARL Positiva	Comité de Gestión de la Calidad	Dr.Regulo Florian Cantillo Gerente	COPIA NO CONTROLADA.



	ESE HOSPITAL LOCAL DE MALAMBO	Código	MA-CL-03
		Versión	3
	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Fecha	25/05/2026
		Talento Humano	Pág.

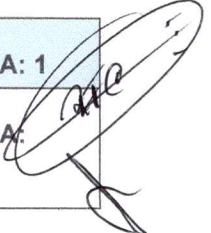
4. MARCO NORMATIVO ACTUALIZADO


El presente manual se sustenta en el siguiente cuerpo normativo (citado bajo criterios de rigor jurídico):

- **Constitución Política de Colombia (1991):** Artículos 13 (Igualdad), 15 (Derecho a la intimidad), 25 (Derecho al trabajo en condiciones dignas) y 53 (Principios mínimos fundamentales del trabajo).
- **Ley 1010 de 2006:** Por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- **Decreto 1072 de 2015:** Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Esta norma compila las disposiciones relativas a la creación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral, dejando sin efecto la aplicabilidad operativa independiente de las Resoluciones 652 y 1356 de 2012.
- **Ley 1952 de 2019:** Código General Disciplinario, aplicable a la conducta de los servidores públicos de la institución.
- **Resolución 3461 de 2025:** Reglamentación técnica sobre los protocolos de prevención y atención frente al acoso sexual laboral y por razones de género. Establece la obligatoriedad de medidas de protección inmediata y rutas de atención sin revictimización.
- **Resolución 2646 de 2008 y Resolución 2764 de 2022:** Regulan la identificación, evaluación y prevención de factores de riesgo psicosocial en el trabajo.
- **Convenio 190 de la OIT (2019):** Tratado internacional sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, ratificado por Colombia mediante la Ley 2256 de 2022.

5. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN NORMATIVA

La construcción y actualización del presente Manual de Convivencia Laboral en la **E.S.E. Hospital Local de Malambo** responde a una evolución normativa y jurisprudencial orientada a la protección de la dignidad humana y la salud mental en

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Dr Harol Vanegas Camcho – Asesor Jurídico -Psicóloga asesora ARL Positiva	Comité de Gestión de la Calidad	Dr.Regulo Florian Cantillo Gerente	COPIA NO CONTROLADA: 

	ESE HOSPITAL LOCAL DE MALAMBO	Código	MA-CL-03
		Versión	3
	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Fecha	25/05/2026
	Talento Humano	Pág.	Página 5 de 14

el entorno del trabajo. Los antecedentes que sustentan este documento se dividen en tres ejes fundamentales:

5.1. El Surgimiento de la Protección contra el Acoso Laboral

Históricamente, la **Ley 1010 de 2006** marcó el hito inicial en Colombia al definir el acoso laboral como "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" (Congreso de la República, 2006, art. 2). Bajo esta ley, la institución adoptó sus primeros reglamentos para prevenir el maltrato y la persecución laboral.

5.2. La Reestructuración de los Comités de Convivencia


Anteriormente, la operatividad de la convivencia se regía por las Resoluciones 652 y 1356 de 2012. No obstante, con la expedición del **Decreto 1072 de 2015**, se consolidó el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, el cual compila las normas preexistentes y establece la obligatoriedad de los Comités de Convivencia Laboral como una medida preventiva de riesgos psicosociales (Ministerio de Trabajo, 2015). Esta actualización es necesaria para armonizar los procedimientos internos con la normativa compilada vigente.


5.3. El Nuevo Paradigma de Protección frente al Acoso Sexual y de Género

En el año 2025, el ordenamiento jurídico colombiano fortaleció la protección de las poblaciones vulnerables en el ámbito laboral mediante la **Resolución 3461 de 2025**. Esta norma surge como respuesta a los compromisos internacionales adquiridos en el **Convenio 190 de la OIT**, ratificado por la Ley 2256 de 2022, que reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos (Organización Internacional del Trabajo, 2019). La Resolución 3461 de 2025 introduce la necesidad de protocolos específicos que garanticen:

1. La **no revictimización** de las personas afectadas.
2. La aplicación de un **enfoque de género** en la resolución de conflictos.
3. La implementación de **medidas de protección urgentes** que no dependan necesariamente de una conciliación previa.

5.4. Justificación de la Versión 3 (2026)

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Dr Harol Vanegas Camcho – Asesor Jurídico -Psicóloga asesora ARL Positiva	Comité de Gestión de la Calidad	Dr.Regulo Florian Cantillo Gerente	COPIA NO CONTROLADA: 

	ESE HOSPITAL LOCAL DE MALAMBO	Código	MA-CL-03
		Versión	3
	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Fecha	25/05/2026
	Talento Humano	Pág.	Página 6 de 14

Considerando que la versión anterior del manual (Versión 2, 2024) fundamentaba parte de su procedimiento en normas hoy superadas o insuficientes frente a las nuevas obligaciones de 2025, la E.S.E. Hospital Local de Malambo procede a la actualización técnica de su Manual de Convivencia. El objetivo es mitigar la responsabilidad institucional y garantizar a sus servidores y contratistas un ambiente de trabajo libre de violencias, alineado con el Código General Disciplinario (**Ley 1952 de 2019**) y los estándares de seguridad y salud en el trabajo.

6. VALORES INSTITUCIONALES Y NORMAS DE CONDUCTA

Siguiendo los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), se establecen los siguientes compromisos:

1. **Respeto:** Reconocer la autonomía y dignidad del otro. Se prohíbe el uso de lenguaje soez, apodosos o comentarios degradantes.
2. **Igualdad:** No se permitirá distinción alguna por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión u opinión política.
3. **Confidencialidad:** El manejo de la información en los procesos de convivencia es reservado. La ruptura del sigilo profesional será sancionada disciplinariamente.

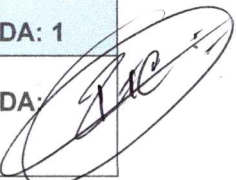
7. CONDUCTAS Y ACTOS INACEPTABLES QUE ATENTAN CONTRA LA CONVIVENCIA LABORAL


En el marco de las relaciones de trabajo en la **E.S.E. Hospital Local de Malambo**, se consideran conductas inaceptables aquellas que vulneran la dignidad humana, la integridad psíquica o la libertad de los colaboradores. Estas conductas se clasifican según su naturaleza en acoso laboral, acoso sexual y faltas contra la ética institucional.

7.1. Modalidades de Acoso Laboral (Ley 1010 de 2006)

De acuerdo con el artículo 2 de la **Ley 1010 de 2006**, se consideran actos inaceptables:

1. **Maltrato Laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Dr Harol Vanegas Camcho – Asesor Jurídico -Psicóloga asesora ARL Positiva	Comité de Gestión de la Calidad	Dr.Regulo Florian Cantillo Gerente	COPIA NO CONTROLADA: 

	ESE HOSPITAL LOCAL DE MALAMBO	Código	MA-CL-03
		Versión	3
	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Fecha	25/05/2026
	Talento Humano	Pág.	Página 7 de 14

trabajador (Congreso de la República, 2006). Incluye expresiones injuriosas o ultrajantes.

2. **Persecución Laboral:** Conductas cuyas características de reiteración o arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario sin justificación.
3. **Discriminación Laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social.
4. **Entorpecimiento Laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla, como la ocultación de documentos o la destrucción de información.
5. **Inequidad Laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. **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.

7.2. Conductas de Acoso Sexual y Violencia de Género (Res. 3461 de 2025)

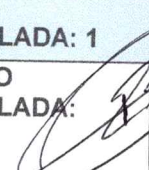
Bajo los nuevos estándares de la **Resolución 3461 de 2025** y el **Convenio 190 de la OIT**, se consideran conductas gravísimas e inaceptables:


- **Hostigamiento Sexual:** Requerimientos de favores sexuales para sí o para un tercero, bajo amenaza implícita o explícita de afectar la situación laboral.
- **Contacto Físico Inapropiado:** Tocamientos, roces o acercamientos físicos innecesarios y no deseados.
- **Comunicaciones Hostiles:** Envío de mensajes, imágenes o videos de contenido sexual o sexista a través de cualquier medio de comunicación institucional o personal.
- **Comentarios Sexistas:** Burlas o descalificaciones basadas en la identidad de género, la orientación sexual o la apariencia física que generen un ambiente de trabajo humillante (Ministerio de Trabajo, 2025).

7.3. Actos que Atentan contra la Ética y el Código de Integridad

Complementariamente, se prohíben las siguientes conductas en el entorno hospitalario:

- Uso de lenguaje soez o gritos en áreas asistenciales o administrativas.

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Dr Harol Vanegas Camcho – Asesor Jurídico -Psicóloga asesora ARL Positiva	Comité de Gestión de la Calidad	Dr.Regulo Florian Cantillo Gerente	COPIA NO CONTROLADA: 

	ESE HOSPITAL LOCAL DE MALAMBO	Código	MA-CL-03
		Versión	3
	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Fecha	25/05/2026
	Talento Humano	Pág.	Página 8 de 14

- Difusión de rumores o noticias falsas que afecten el buen nombre de los compañeros o de la institución.
- Consumo de sustancias psicoactivas o alcohol en el lugar de trabajo o presentarse bajo sus efectos.
- Trato irrespetuoso o discriminatorio hacia los usuarios (pacientes) y sus familiares, vulnerando el humanismo que rige a la E.S.E.

8. CRITERIOS DE GRAVEDAD Y ATENUACIÓN

Para la valoración de estas conductas, el Comité de Convivencia Laboral tendrá en cuenta lo dispuesto en los artículos 3 y 4 de la **Ley 1010 de 2006**, analizando si existió provocación, si hubo una conducta anterior ejemplar o si los actos se realizaron bajo estados de alteración justificados, siempre bajo el principio de proporcionalidad y legalidad.

9. COMPROMISOS Y CUMPLIMIENTOS DEL MANUAL

Para que la convivencia laboral sea una realidad institucional, se establecen niveles de responsabilidad y compromiso obligatorios para todos los integrantes de la organización, independientemente de su tipo de vinculación.

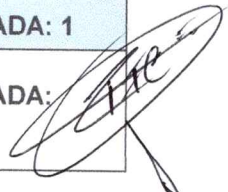
9.1. Compromisos de la Gerencia y la Alta Dirección


La Dirección de la E.S.E. Hospital Local de Malambo se compromete a:

1. **Recursos y Apoyo:** Garantizar los recursos físicos, tecnológicos y el tiempo necesario para que el Comité de Convivencia Laboral (CCL) ejerza sus funciones de manera autónoma e imparcial.
2. **Cultura de Prevención:** Liderar la implementación de políticas de "Cero Tolerancia" frente al acoso sexual y laboral, en concordancia con la **Resolución 3461 de 2025**.
3. **Protección de Denunciantes:** Asegurar que ningún servidor o contratista sufra represalias por presentar quejas legítimas o actuar como testigo en procesos de convivencia (Ley 1010, 2006).

9.2. Compromisos de los Servidores Públicos y Contratistas

Todo el personal de la institución asume los siguientes compromisos:

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Dr Harol Vanegas Camcho – Asesor Jurídico -Psicóloga asesora ARL Positiva	Comité de Gestión de la Calidad	Dr.Regulo Florian Cantillo Gerente	COPIA NO CONTROLADA: 

	ESE HOSPITAL LOCAL DE MALAMBO	Código	MA-CL-03
		Versión	3
	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Fecha	25/05/2026
		Talento Humano	Pág.

- **Trato Digno:** Mantener relaciones basadas en el respeto mutuo, la cordialidad y la ética profesional, evitando cualquier conducta descrita como inaceptable en este manual.
- **Participación:** Asistir a las capacitaciones de sensibilización sobre riesgo psicosocial y protocolos de prevención de violencias de género.
- **Denuncia Responsable:** Informar oportunamente al CCL sobre situaciones de acoso de las que sea víctima o testigo, evitando el uso temerario o de mala fe de las rutas de queja.
- **Confidencialidad:** Respetar la reserva de los asuntos tratados en audiencias o mesas de diálogo en las que participe.

9.3. Compromisos del Comité de Convivencia Laboral (CCL)

En cumplimiento del **Decreto 1072 de 2015**, los miembros del comité se comprometen a:

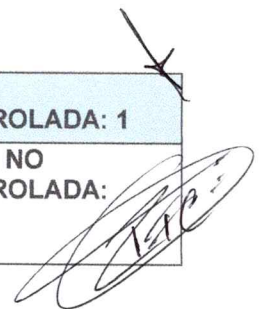
1. **Imparcialidad y Objetividad:** Actuar sin sesgos ni favoritismos, garantizando el derecho a la defensa de todas las partes involucradas.
2. **Celeridad:** Tramitar las quejas dentro de los términos establecidos por la ley, especialmente aquellas que involucren conductas de acoso sexual laboral según la **Resolución 3461 de 2025**.
3. **Seguimiento:** Realizar evaluaciones periódicas sobre el cumplimiento de los acuerdos de conciliación y el clima laboral de las áreas intervenidas.


9.4. Mecanismos de Cumplimiento y Seguimiento

El cumplimiento de este manual será monitoreado a través de:

- **Indicadores de Gestión:** Reporte trimestral del número de quejas recibidas, tramitadas y cerradas con acuerdo.
- **Evaluación del Clima Organizacional:** Aplicación de la batería de riesgo psicosocial conforme a la **Resolución 2764 de 2022**.
- **Régimen Disciplinario:** El incumplimiento de las normas de convivencia aquí establecidas, así como la inobservancia de las recomendaciones del CCL, serán remitidos a la Oficina de Control Interno Disciplinario para lo de su competencia, bajo el marco de la **Ley 1952 de 2019** (Ministerio de Trabajo, 2015).

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Dr Harol Vanegas Camcho – Asesor Jurídico -Psicóloga asesora ARL Positiva	Comité de Gestión de la Calidad	Dr.Regulo Florian Cantillo Gerente	COPIA NO CONTROLADA:



	ESE HOSPITAL LOCAL DE MALAMBO	Código	MA-CL-03
		Versión	3
	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Fecha	25/05/2026
		Talento Humano	Pág.

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

El presente procedimiento garantiza el debido proceso, la confidencialidad y el derecho a la defensa, bajo un enfoque de protección a la integridad del trabajador.

10.1. Recepción y Radicación de la Queja

Cualquier servidor público o contratista que se considere víctima de acoso laboral o sexual deberá:

1. **Presentación:** Remitir la queja por escrito (físico o correo electrónico institucional del Comité) dirigida a la Secretaría del Comité de Convivencia Laboral (CCL).
2. **Requisitos:** El documento debe contener la narración cronológica de los hechos, las personas involucradas y las pruebas (testimonios, correos, audios, fotos) que sustenten la reclamación (Ley 1010, 2006).

10.2. Evaluación Inicial y Admisibilidad


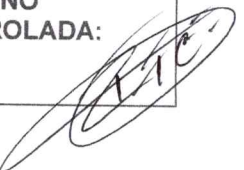
El CCL se reunirá de manera ordinaria (o extraordinaria si la gravedad lo amerita) para:


- **Examen de Competencia:** Determinar si los hechos corresponden a acoso laboral (Ley 1010), acoso sexual (Res. 3461) o simples diferencias de convivencia.
- **Traslado:** Informar a la parte acusada sobre la existencia de la queja, garantizando su derecho a presentar descargos dentro de los **cinco (5) días hábiles** siguientes.

10.3. Ruta Diferenciada de Atención

Fase	Acoso laboral – convivencia	Acoso sexual laboral (res. 3461 de 2025)
Audiencias	Se realizan entrevistas individuales y luego una mesa de diálogo conjunta.	Prohibición de Careo: No se obliga a la víctima a enfrentar al agresor.
Conciliación	Se firman planes de mejora y compromisos mutuos de respeto.	No es Conciliable: Se prioriza la protección y la

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Dr Harol Vanegas Camcho – Asesor Jurídico -Psicóloga asesora ARL Positiva	Comité de Gestión de la Calidad	Dr.Regulo Florian Cantillo Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

	ESE HOSPITAL LOCAL DE MALAMBO	Código	MA-CL-03
		Versión	3
	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Fecha	25/05/2026
	Talento Humano	Pág.	Página 11 de 14

		remisión inmediata a investigación.
Conciliación	Se firman planes de mejora y compromisos mutuos de respeto.	Medidas de Protección: Reubicación física o cambio de turno inmediato del presunto agresor.

10.4. Etapa de Diálogo y Compromiso (Para casos conciliables)

1. **Escucha Pasiva:** El Comité escucha a las partes por separado para identificar la raíz del conflicto.
2. **Mesa de Entendimiento:** Se convoca a una sesión conjunta para promover fórmulas de solución.
3. **Acta de Compromiso:** Se suscribe un documento donde las partes se comprometen a cesar las conductas y mejorar el trato. El Comité hará seguimiento por un periodo de **tres (3) meses**.

10.5. Cierre y Remisión a Instancias Superiores

El Comité dará por terminado el trámite en los siguientes casos:

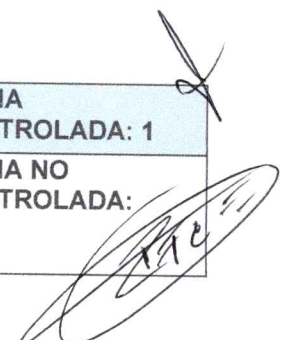
- **Cierre Exitoso:** Cuando se logra la conciliación y el seguimiento demuestra que la conducta cesó.
- **Remisión a Control Interno Disciplinario:** Si no se logra acuerdo, si la conducta persiste tras el compromiso, o si los hechos son de tal gravedad que constituyen falta disciplinaria gravísima según la **Ley 1952 de 2019**.
- **Remisión a la Jurisdicción Ordinaria:** En casos de acoso sexual o agresiones físicas, el Comité informará a la víctima sobre su derecho a denunciar ante la Fiscalía General de la Nación (Ministerio de Trabajo, 2025).


10.6. Términos del Procedimiento

- **Indagación preliminar:** 10 días hábiles tras la queja.
- **Etapa de audiencias y diálogo:** 20 días hábiles.
- **Seguimiento de acuerdos:** Hasta 90 días calendario.

11. REGISTROS Y CONTROL DOCUMENTAL

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Dr Harol Vanegas Camcho – Asesor Jurídico -Psicóloga asesora ARL Positiva	Comité de Gestión de la Calidad	Dr.Regulo Florian Cantillo Gerente	COPIA NO CONTROLADA:



	ESE HOSPITAL LOCAL DE MALAMBO	Código	MA-CL-03
		Versión	3
	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL Talento Humano	Fecha	25/05/2026
		Pág.	Página 12 de 14

De acuerdo con lo establecido en el **Decreto 1072 de 2015** y la **Resolución 3461 de 2025**, la institución debe mantener un archivo organizado y reservado de todas las actuaciones. Los registros se clasifican según su finalidad en:

11.1. Registros de Gestión Administrativa

Son aquellos que documentan el funcionamiento interno del Comité:

1. **Actas de Sesión (Ordinarias y Extraordinarias):** Documento donde se consignan los temas tratados, quórum y decisiones del Comité.
2. **Acta de Posesión de Miembros:** Registro formal del inicio de funciones de los representantes del empleador y de los trabajadores.
3. **Cronograma Anual de Sesiones:** Planeación de las reuniones obligatorias trimestrales.
4. **Informes Trimestrales y Anuales:** Documentos consolidados con estadísticas de quejas y recomendaciones remitidas a la Gerencia.

11.2. Registros del Procedimiento de Quejas

Estos registros contienen información sensible y están sujetos a reserva legal absoluta:

1. **Formato de Radicación de Queja:** Documento estándar para la recepción de quejas por presunto acoso laboral o sexual (Ministerio de Trabajo, 2025).
2. **Acta de Citación:** Comunicación formal a las partes para comparecer ante el Comité.
3. **Acta de Versión Individual:** Registro escrito de lo manifestado por el quejoso o el acusado de forma separada.
4. **Acta de Compromiso de Sana Convivencia:** Documento donde se pactan las fórmulas de solución y compromisos de mejora entre las partes involucradas.
5. **Ficha de Seguimiento de Casos:** Registro de verificación del cumplimiento de los acuerdos tras 30, 60 y 90 días del cierre de la queja.


11.3. Registros de Prevención y Capacitación

1. **Listados de Asistencia:** Evidencia de la participación del personal en talleres de sensibilización, riesgo psicosocial y protocolos de género.
2. **Evaluaciones de Satisfacción y Clima Laboral:** Resultados de las intervenciones realizadas en áreas críticas.

11.4. TABLA DE RETENCIÓN Y DISPOSICIÓN

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Dr Harol Vanegas Camcho – Asesor Jurídico -Psicóloga asesora ARL Positiva	Comité de Gestión de la Calidad	Dr.Regulo Florian Cantillo Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

[Handwritten signature and initials]

	ESE HOSPITAL LOCAL DE MALAMBO	Código	MA-CL-03
		Versión	3
	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Fecha	25/05/2026
	Talento Humano	Pág.	Página 13 de 14

De conformidad con los principios de confidencialidad de la **Ley 1010 de 2006**, el acceso a estos registros es restringido.

Nombre del registro	Responsable	Lugar de archivo	Tiempo de retención
Expediente de queja	Secretario CCL	Archivo reservado talento humano	5 años tras el cierre
Actas de Comité	Secretario CCL	Carpeta Digital/Física CCL	Permanente
Reportes de Riesgo	Salud Ocupacional	Oficina SST	20 años (según Dec. 1072 de 2015)

12. CONTROL DE CAMBIOS

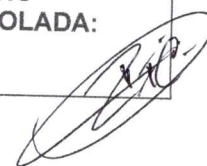
El control de cambios permite identificar las modificaciones realizadas al Manual de Convivencia Laboral de la **E.S.E. Hospital Local de Malambo** a lo largo del tiempo, garantizando la trazabilidad y la transparencia en la gestión administrativa.


Versión	Fecha de aprobación	Descripción del cambio
1	15-03-2016	Primera versión del Manual de Convivencia Laboral.
2	02-05-2024	Segunda versión: Ajuste de objetivos específicos, adecuación en la lista de conductas inaceptables y mejora en el procedimiento para el trámite de acoso laboral o sexual.
3	25-04-2026	Versión Actual: Actualización integral del Marco Normativo. Se excluyen las Resoluciones 652 y 1356 de 2012 por derogatoria orgánica (Decreto 1072 de 2015). Se incorpora la Resolución 3461 de 2025 y el Convenio 190 de la OIT . Se establece la ruta diferenciada para acoso sexual laboral y el principio de no revictimización. Se ajustan los antecedentes y registros

13. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Congreso de la República de Colombia. (2006, 23 de enero). **Ley 1010 de 2006**. Por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. *Diario Oficial No. 46.160*.

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Dr Harol Vanegas Camcho – Asesor Jurídico -Psicóloga asesora ARL Positiva	Comité de Gestión de la Calidad	Dr.Regulo Florian Cantillo Gerente	COPIA NO CONTROLADA:



	ESE HOSPITAL LOCAL DE MALAMBO	Código	MA-CL-03
		Versión	3
	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL Talento Humano	Fecha	25/05/2026
		Pág.	Página 14 de 14

Congreso de la República de Colombia. (2019, 28 de enero). **Ley 1952 de 2019**. Por la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario. *Diario Oficial No. 50.850*.

Congreso de la República de Colombia. (2022, 29 de julio). **Ley 2256 de 2022**. Por medio de la cual se aprueba el "Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo" (Convenio 190). *Diario Oficial No. 52.110*.

Constitución Política de Colombia Constitución política. (1991). 2da Ed. Legis.

Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP]. (2018). **Código de Integridad del Servicio Público**. Versión 2. Bogotá, Colombia.

Ministerio de Trabajo. (2015, 26 de mayo). **Decreto 1072 de 2015**. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. *Diario Oficial No. 49.523*.

Ministerio de Trabajo. (2022, 18 de julio). **Resolución 2764 de 2022**. 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.

Ministerio de Trabajo. (2025). **Resolución 3461 de 2025**. Por la cual se reglamentan los protocolos para la prevención, atención y protección frente al acoso sexual laboral y el acoso por razón de género en el trabajo en Colombia.

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019). **Convenio sobre la violencia y el acoso (n.º 190)**. Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza.


REGULO FLORIAN CANTILLO
 Gerente E.S.E. Hospital Local De Malambo

Elaboro: **HAROL DAVID VANEGAS CAMACHO**
 ASESOR JURIDO

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Dr Harol Vanegas Camcho – Asesor Juridico -Psicóloga asesora ARL Positiva	Comité de Gestión de la Calidad	Dr.Regulo Florian Cantillo Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

