

	E.S.E HOSPITAL LOCAL DE MALAMBO SANTA MARIA MAGDALENA		CODIGO	FO-ADC-02
			VERSION:	Versión 4
	Informe Ejecutivo		FECHA	02-05-2024
ÁREA	ESTRATÉGICA	PROCESO	CALIDAD	

TEMA A TRATAR			
Socialización Manual de Convivencia Laboral			
POBLACION OBJETO	LUGAR	FECHA DE REUNIÓN	
Funcionario de la E.S.E HOSPITAL LOCAL DE MALAMBO	Todos los servicios y áreas de la E.S.E HOSPITAL LOCAL DE MALAMBO	06/07/2026	
HORA	TIPO DE REUNIÓN	DURACION (Horas)	
08:00 am	CAPACITACION (x) SOCIALIZACION (- X) ADHERENCIA (X)	4 HORAS	
CONVOCA		FORMA DE CONVOCATORIA	
Comité de Convivencia Laboral/ Talento Humano		PRESENCIAL	

OBJETIVOS
Promover ambientes laborales seguros, respetuosos e incluyentes, dando a conocer los derechos y deberes de los trabajadores, el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, la Ruta Institucional de Atención y Denuncia y los mecanismos de prevención del acoso laboral establecidos en la legislación colombiana.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS ➤ Socializar el contenido del Manual de Convivencia Laboral a todos los funcionarios de la ESE. ➤ Sensibilizar a los trabajadores sobre la importancia del respeto, la dignidad humana, la igualdad, la comunicación asertiva y el trabajo en equipo como pilares fundamentales de la convivencia laboral. ➤ Dar a conocer las conductas que afectan la convivencia laboral y las consecuencias derivadas de comportamientos contrarios a los principios institucionales. ➤ Explicar las funciones, competencias y responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral como mecanismo preventivo para la gestión de conflictos laborales. ➤ Socializar la Ruta Institucional de Denuncia y Atención para situaciones relacionadas con presunto acoso laboral, discriminación, violencia basada en género y demás conductas que alteren el ambiente laboral. ➤ Presentar el Formato Institucional de Convivencia Laboral implementado mediante código QR, facilitando a los trabajadores el acceso a los canales institucionales de reporte. ➤ Promover el conocimiento de la Ley 1010 de 2006 y demás disposiciones legales relacionadas con la prevención del acoso laboral. ➤ Consolidar el compromiso institucional con la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la promoción de ambientes laborales saludables.

Elaboro	Reviso	Aprobó
Gestión de la Calidad	Grupo de calidad	Dr. Regulo Florian Gerente

	E.S.E HOSPITAL LOCAL DE MALAMBO SANTA MARIA MAGDALENA		CODIGO	FO-ADC-02
			VERSION:	Versión 4
	Informe Ejecutivo		FECHA	02-05-2024
ÁREA	ESTRATÉGICA	PROCESO	CALIDAD	

ORDEN DEL DIA	
1	Presentación de la actividad y socialización del tema
2	Presentación del Manual de Convivencia Laboral y explicación de su importancia
3	Socialización del Comité de Convivencia Laboral
4	Explicación de la Ruta Institucional de Denuncia y Atención.
5	Presentación del Formato Institucional de Convivencia Laboral mediante código QR.
6	Espacio de preguntas, participación y retroalimentación.
7	Compromisos institucionales.
8	Cierre de la actividad.

DESARROLLO DEL ORDEN DEL DIA
Siendo las 08:00 a.m., se dio inicio a la jornada de socialización del Manual de Convivencia Laboral 2026 de la E.S.E. Hospital Local de Malambo Santa María Magdalena, documento institucional diseñado para consolidar las relaciones laborales, prevenir situaciones de acoso laboral y promover ambientes de trabajo seguros, respetuosos, incluyentes y saludables. Actividad liderada por el proceso de Gestión del Talento Humano y el Comité de Convivencia Laboral, con la participación de funcionarios, personal asistencial, administrativo y contratistas de las diferentes áreas de la institución. La actividad tuvo como propósito fortalecer la cultura organizacional mediante la promoción de ambientes laborales saludables, el respeto por la dignidad humana, la prevención del acoso laboral y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre los colaboradores, en concordancia con la Ley 1010 de 2006 y demás normas que regulan la convivencia en el ámbito laboral. En desarrollo de la actividad se explicó que la convivencia laboral representa uno de los pilares estratégicos para el cumplimiento de la misión institucional, debido a que un ambiente de trabajo respetuoso, colaborativo y libre de cualquier forma de violencia repercute positivamente en el bienestar de los trabajadores, en la productividad institucional y en la calidad de la atención brindada a los usuarios de los servicios de salud. Se destacó que el manual constituye una herramienta preventiva diseñada para orientar el comportamiento de todos los colaboradores, promover relaciones basadas en el respeto mutuo y establecer mecanismos claros para la atención oportuna de situaciones que puedan afectar el clima organizacional.

Elaboro	Reviso	Aprobó
Gestión de la Calidad	Grupo de calidad	Dr. Regulo Florian Gerente

	E.S.E HOSPITAL LOCAL DE MALAMBO SANTA MARIA MAGDALENA		CODIGO	FO-ADC-02
			VERSION:	Versión 4
	Informe Ejecutivo		FECHA	02-05-2024
ÁREA	ESTRATÉGICA	PROCESO	CALIDAD	

Como apoyo pedagógico se utilizó el **folleto del documento institucional** (ver evidencia fotográfica 2.1. *MANUAL DE CONVIVENCIA*), mediante el cual se presentaron los principales lineamientos contenidos en este documento.

Se dio a conocer que el Manual tiene como finalidad prevenir situaciones de acoso laboral, acoso sexual, discriminación, violencia basada en género y cualquier conducta que atente contra la dignidad de los trabajadores, fortaleciendo mecanismos institucionales de prevención, atención y seguimiento.

Igualmente, se resaltó este instrumento institucional es aplicable a todos los servidores públicos, trabajadores oficiales, personal asistencial, administrativo, contratistas y demás personas que desarrollen actividades dentro de la institución, promoviendo la corresponsabilidad de todos en la construcción de ambientes laborales seguros y saludables.

En desarrollo de la capacitación se enfatizó que la convivencia laboral no solo comprende la ausencia de conflictos, sino la capacidad de construir relaciones de confianza, cooperación y respeto entre todos los integrantes de la organización.

Se indicó que un adecuado ambiente laboral favorece:

- La comunicación efectiva entre los equipos de trabajo.
- El fortalecimiento del sentido de pertenencia institucional.
- El incremento de la motivación laboral.
- La disminución de factores de riesgo psicosocial.
- La prevención del estrés laboral.
- La resolución pacífica de conflictos.
- El mejoramiento continuo de la calidad en la prestación de los servicios de salud.
- El fortalecimiento de la seguridad del paciente mediante equipos de trabajo cohesionados.

Se recordó que el respeto por los derechos laborales constituye una responsabilidad compartida entre la administración, los líderes de proceso y todos los colaboradores.

Tomando como base el documento adoptado por la E.S.E, se socializaron las principales conductas que afectan el ambiente laboral dentro de la institución, se explicó que constituyen comportamientos inaceptables y se enfatizó que estas conductas deterioran el clima organizacional, afectan la salud mental de los trabajadores y pueden generar responsabilidades disciplinarias, administrativas e incluso judiciales, de acuerdo con la Ley 1010 de 2006 y demás normas aplicables.

Elaboro	Reviso	Aprobó
Gestión de la Calidad	Grupo de calidad	Dr. Regulo Florian Gerente

	E.S.E HOSPITAL LOCAL DE MALAMBO SANTA MARIA MAGDALENA		CODIGO	FO-ADC-02
			VERSION:	Versión 4
	Informe Ejecutivo		FECHA	02-05-2024
ÁREA	ESTRATÉGICA	PROCESO	CALIDAD	

En este espacio también se informó que la prevención constituye la principal herramienta institucional para evitar la ocurrencia de este tipo de situaciones.

Posteriormente se realizó la socialización del **Comité de Convivencia Laboral**, destacando que constituye un mecanismo preventivo orientado a promover relaciones laborales armónicas, prevenir las conductas de acoso laboral y fomentar la solución pacífica de los conflictos que puedan presentarse entre los colaboradores de la institución.

Se informó que el Comité de Convivencia Laboral se encuentra conformado de acuerdo con lo establecido en la Resolución 652 de 2012, modificada por la Resolución 1356 de 2012, garantizando la representación de los trabajadores y del empleador, bajo los principios de imparcialidad, confidencialidad, respeto y objetividad.

Seguidamente se resaltó que el Comité no tiene funciones disciplinarias ni sancionatorias; su finalidad principal consiste en desarrollar acciones preventivas, recibir las situaciones relacionadas con presunto acoso laboral, analizar cada caso, propiciar espacios de diálogo y conciliación entre las partes involucradas y formular recomendaciones orientadas al mejoramiento del ambiente laboral.

Igualmente, se recordó que todas las actuaciones adelantadas por el Comité de Convivencia Laboral se desarrollan bajo estrictos criterios de reserva y confidencialidad, garantizando el respeto por la dignidad de las personas involucradas y el debido proceso.

Entre las principales funciones socializadas se destacaron:

- Promover ambientes laborales saludables.
- Fomentar la comunicación respetuosa entre los trabajadores.
- Recibir las quejas relacionadas con posibles situaciones de acoso laboral.
- Analizar las situaciones presentadas.
- Escuchar a las partes involucradas.
- Promover mecanismos de conciliación.
- Formular recomendaciones orientadas al mejoramiento de la convivencia laboral.
- Realizar seguimiento a los compromisos adquiridos.
- Presentar recomendaciones a la alta dirección para fortalecer el clima organizacional.

Se enfatizó que el adecuado funcionamiento del Comité constituye una herramienta fundamental para la prevención de conflictos laborales y el fortalecimiento de la cultura institucional basada en el respeto y la dignidad humana.

Como parte del proceso de fortalecimiento de la convivencia laboral, se presentó a los asistentes la **Ruta Institucional para la Prevención, Atención y Seguimiento de**

Elaboro	Reviso	Aprobó
Gestión de la Calidad	Grupo de calidad	Dr. Regulo Florian Gerente

	E.S.E HOSPITAL LOCAL DE MALAMBO SANTA MARIA MAGDALENA		CODIGO	FO-ADC-02
			VERSION:	Versión 4
	Informe Ejecutivo		FECHA	02-05-2024
ÁREA	ESTRATÉGICA	PROCESO	CALIDAD	

Situaciones que Afectan la Sana Convivencia Laboral (ver evidencia fotográfica 2.2. RUTA DE DENUNCIA Y ATENCIÓN), elaborada por la E.S.E. Hospital Local de Malambo.

Durante la explicación se desarrolló detalladamente cada una de las etapas contempladas en la ruta institucional.

Como estrategia de innovación institucional y fortalecimiento de los mecanismos de acceso a la información, la E.S.E. Hospital Local de Malambo implementó el **Formato Institucional de Convivencia Laboral** (ver evidencia fotográfica 3. FORMATO INSTITUCIONAL DE CONVIVENCIA LABORAL) en versión digital, disponible mediante un **código QR**, el cual fue presentado durante la jornada de socialización.

Se indicó que esta herramienta permite a los colaboradores acceder de manera rápida, sencilla y segura al formato destinado para reportar situaciones que puedan afectar la convivencia laboral, facilitando la comunicación con el Comité de Convivencia Laboral y fortaleciendo los mecanismos de prevención establecidos por la institución.

La implementación del código QR representa una estrategia orientada a promover la accesibilidad, la oportunidad y la confidencialidad, permitiendo que cualquier trabajador pueda diligenciar el formato desde un dispositivo móvil, sin restricciones de tiempo o ubicación, contribuyendo así a la consolidación de la cultura del reporte oportuno y la prevención del acoso laboral.

Asimismo, se indicó que esta iniciativa se encuentra alineada con las disposiciones establecidas en la Ley 1010 de 2006, la cual promueve la implementación de mecanismos preventivos para la protección de la dignidad humana en el ámbito laboral.

ESTRATEGIAS DE DIVULGACIÓN IMPLEMENTADAS

Con el propósito de garantizar la apropiación del Manual de Convivencia Laboral por parte de todos los colaboradores, la institución desarrolló diversas estrategias de divulgación, entre las cuales se destacan:

- Socialización presencial en los diferentes servicios y dependencias.
- Entrega y explicación del folleto institucional del Manual de Convivencia Laboral.
- Socialización de la Ruta Institucional de Atención.
- Presentación del Comité de Convivencia Laboral.
- Divulgación del Formato de Convivencia Laboral mediante código QR.
- Publicación de material informativo en medios institucionales.
- Espacios de retroalimentación y resolución de inquietudes.

Elaboro	Reviso	Aprobó
Gestión de la Calidad	Grupo de calidad	Dr. Regulo Florian Gerente

	E.S.E HOSPITAL LOCAL DE MALAMBO SANTA MARIA MAGDALENA		CODIGO	FO-ADC-02
			VERSION:	Versión 4
	Informe Ejecutivo		FECHA	02-05-2024
ÁREA	ESTRATÉGICA	PROCESO	CALIDAD	

Estas estrategias fortalecen el conocimiento institucional y favorecen la apropiación de los mecanismos establecidos para la prevención del acoso laboral y la promoción de ambientes laborales saludables.

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS

1. SOCIALIZACIÓN



Elaboro	Reviso	Aprobó
Gestión de la Calidad	Grupo de calidad	Dr. Regulo Florian Gerente

	E.S.E HOSPITAL LOCAL DE MALAMBO SANTA MARIA MAGDALENA		CODIGO	FO-ADC-02
			VERSION:	Versión 4
	Informe Ejecutivo		FECHA	02-05-2024
ÁREA	ESTRATÉGICA	PROCESO	CALIDAD	



Elaboro	Reviso	Aprobó
Gestión de la Calidad	Grupo de calidad	Dr. Regulo Florian Gerente

	E.S.E HOSPITAL LOCAL DE MALAMBO SANTA MARIA MAGDALENA		CODIGO	FO-ADC-02
			VERSION:	Versión 4
	Informe Ejecutivo		FECHA	02-05-2024
ÁREA	ESTRATÉGICA	PROCESO	CALIDAD	



2. FOLLETO

2.1 MANUAL DE CONVIVENCIA



Elaboro	Reviso	Aprobó
Gestión de la Calidad	Grupo de calidad	Dr. Regulo Florian Gerente

	E.S.E HOSPITAL LOCAL DE MALAMBO SANTA MARIA MAGDALENA		CODIGO	FO-ADC-02
			VERSION:	Versión 4
	Informe Ejecutivo		FECHA	02-05-2024
ÁREA	ESTRATÉGICA	PROCESO	CALIDAD	

2.2 RUTA DE DENUNCIA Y ATENCIÓN



6 CIERRE Y MEJORA CONTINUA
(PROMOVER):

- Respeto.
- Trabajo en equipo.
- Comunicación asertiva.
- Igualdad y no discriminación.
- Ambientes laborales seguros y saludables.

MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL
RUTA DE DENUNCIA Y ATENCIÓN

¡NO ESTÁS SOLO, ESTAMOS PARA ACOMPAÑARTE!

Un ambiente respetuoso es responsabilidad de todos. Juntos construimos bienestar.



1 RECONOCE LA SITUACIÓN

- Maltrato laboral.
- Discriminación.
- Acoso laboral.
- Acoso sexual.
- Violencia basada en género.
- Difusión de rumores.
- Lenguaje ofensivo o irrespetuoso.
- Entorpecimiento del trabajo.
- Consumo de alcohol o sustancias psicoactivas en el entorno laboral.

2 HABLA Y BUSCA APOYO

- Comunica lo sucedido a una persona de confianza.
- Busca orientación institucional.
- No enfrentes la situación en soledad.

3 DOCUMENTA LOS HECHOS

- FECHA Y LUGAR:** Registra cuándo y dónde ocurrieron los hechos.
- EVIDENCIAS:** Documentos, correos, mensajes de texto o WhatsApp, fotografías, capturas de pantalla.
- TESTIGOS:** Anota quienes presenciaron o fueron conocimiento de lo sucedido.
- DESCRIPCIÓN DETALLADA:** Explica de manera clara y ordenada lo que sucedió.
- ¿CÓMO TE AFECTÓ?** Describe el impacto que tuvo la situación en ti.

4 PRESENTA LA DENUNCIA

- Utiliza los canales institucionales:
- Comité de Convivencia Laboral
- Oficina de Talento Humano
- Correo institucional: comunicacion@esemalambo.gov.co
- Buzón o Línea Ética de Denuncias
- Formato de convivencia laboral
- Cuando los hechos constituyen una falta disciplinable o penal, se debe trasladar a la autoridad competente.

5 INVESTIGACIÓN Y SEGUIMIENTO

- La institución:
- Recibe la queja.
- Analiza las evidencias.
- Escucha a las partes involucradas.
- Garantiza la confidencialidad.
- Define acciones de registro o correctivas.
- Realiza seguimiento al caso.

Elaboro	Reviso	Aprobó
Gestión de la Calidad	Grupo de calidad	Dr. Regulo Florian Gerente

	E.S.E HOSPITAL LOCAL DE MALAMBO SANTA MARIA MAGDALENA		CODIGO	FO-ADC-02
			VERSION:	Versión 4
	Informe Ejecutivo		FECHA	02-05-2024
ÁREA	ESTRATÉGICA	PROCESO	CALIDAD	

3. FORMATO INSTITUCIONAL DE CONVIVENCIA LABORAL



ADHERENCIA

Como mecanismo de evaluación del proceso de socialización, se verificó la participación de los colaboradores mediante el desarrollo de preguntas, intervenciones y espacios de retroalimentación durante la jornada.

Adicionalmente, se evidenció la apropiación de los contenidos mediante el reconocimiento de los principios del Manual de Convivencia Laboral, la identificación de las conductas que afectan el ambiente laboral y el conocimiento de la Ruta Institucional de Denuncia y Atención.

La socialización permitió afianzar el conocimiento de los funcionarios respecto al funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, los mecanismos institucionales para la atención de conflictos y el uso del Formato Institucional de Convivencia Laboral mediante código QR.

Elaboro	Reviso	Aprobó
Gestión de la Calidad	Grupo de calidad	Dr. Regulo Florian Gerente



E.S.E HOSPITAL LOCAL DE MALAMBO SANTA MARIA MAGDALENA

CODIGO	FO-ADC-02
VERSION:	Versión 4
FECHA	02-05-2024

Informe Ejecutivo

ÁREA	ESTRATÉGICA	PROCESO	CALIDAD
------	-------------	---------	---------

Como soporte del proceso se anexan los listados de asistencia debidamente diligenciados, el registro fotográfico de la actividad, el folleto institucional, la Ruta de Denuncia y el formato digital implementado por la institución

LISTADO DE ASISTENCIA

FECHA: 02/05/2024									
PLANILLA DE SOCIALIZACION Tema: PLAN DE CONVIVENCIA LABORAL									
RESPONSABLE: [Firma]									
NO.	NOMBRE Y APELLIDO	Nº IDENTIFICACION	ESPECIALIZACION	MAVIA	EDUCACION	EXPERIENCIA	ASISTIR	PROFESIONAL	OTROS
1	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
2	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
3	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
4	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
5	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
6	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
7	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
8	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
9	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
10	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
11	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
12	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
13	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
14	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
15	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
16	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
17	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
18	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
19	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
20	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
21	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
22	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
23	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
24	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
25	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
26	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
27	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
28	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
29	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
30	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
31	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
32	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
33	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
34	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
35	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
36	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
37	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
38	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
39	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
40	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
41	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
42	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
43	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
44	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
45	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
46	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
47	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
48	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
49	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
50	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
51	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
52	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
53	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
54	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
55	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
56	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
57	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
58	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
59	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
60	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
61	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
62	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
63	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
64	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
65	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
66	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
67	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
68	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
69	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
70	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
71	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
72	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
73	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
74	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
75	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
76	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
77	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
78	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
79	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
80	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
81	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
82	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
83	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
84	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
85	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
86	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
87	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
88	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
89	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
90	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
91	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
92	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
93	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
94	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
95	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
96	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
97	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
98	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
99	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						
100	Dr. [Nombre]	[Nº]	[Especialidad]						

Elaboro
Gestión de la Calidad

Reviso
Grupo de calidad

Aprobó
Dr. Regulo Florian
Gerente

	E.S.E HOSPITAL LOCAL DE MALAMBO SANTA MARIA MAGDALENA		CODIGO	FO-ADC-02
			VERSION:	Versión 4
	Informe Ejecutivo		FECHA	02-05-2024
ÁREA	ESTRATÉGICA	PROCESO	CALIDAD	

Tareas, responsabilidades y fechas de cumplimiento de las tareas		
Tarea	Responsable	Fecha
Continuar la divulgación del Manual de Convivencia Laboral en todas las áreas de la institución.	Comité de Convivencia Laboral/ Talento Humano	Permanente
Promover el uso del Formato Institucional de Convivencia Laboral mediante código QR como canal oficial para el reporte de situaciones relacionadas con convivencia laboral.	Comité de Convivencia Laboral	Permanente
Incluir la socialización del Manual de Convivencia Laboral en los procesos de inducción y reintroducción institucional.	Talento Humano	En cada proceso de inducción y reintroducción
Realizar seguimiento a la implementación de los compromisos adquiridos durante la socialización y evaluar su impacto en la convivencia laboral.	Comité de Convivencia Laboral/ Talento Humano	Semestral
Mantener actualizada la Ruta Institucional de Atención y los mecanismos de divulgación dirigidos a los colaboradores.	Comité de Convivencia Laboral	Anual o cuando exista actualización normativa

Siendo las 11 : 30 AM se da por terminada la socialización por parte de los asistentes quienes firman asistencia anexa.

Elaboro	Reviso	Aprobó
Gestión de la Calidad	Grupo de calidad	Dr. Regulo Florian Gerente