



MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAÚL GARZÓN - HUILA NIT: 891.180.026-5</p>	<p>Código: C1ML5248 - 002</p>
	<p>Versión: 01</p>
<p>MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL</p>	<p>Vigencia: 25/09/2024</p>

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAÚL
GARZÓN - HUILA**

MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL

**PROCESO
GESTIÓN DE APOYO CORPORATIVO**

**CARLOS DANIEL MAZABEL CORDOBA
Gerente**

**DIANA LUCIA MONTES CABRERA
Subdirector Científico**

GARZÓN – HUILA

Pág.2/16

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAÚL GARZÓN - HUILA NIT: 891.180.026-5</p>	<p>Código: C1ML5248 - 002</p>
	<p>Versión: 01</p>
	<p>MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL</p>

Vigencia: 25/09/2024

**CUERPO DIRECTIVO
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL.**

CARLOS DANIEL MAZABEL CORDOBA
Gerente

JAIME ORLANDO GOMEZ GONZÁLEZ
Asesor de Control Interno

PABLO LEON PUENTES QUESADA
Subdirector Científico

DIANA LUCIA MONTES CABRERA
Subdirector Administrativo

LUIS FERNANDO CASTRO MAJE
Asesor Jurídico

MARYBEL CASTAÑO RODRIGUEZ
Líder de Mejora Continua

LAURA VIVIANA POLO RODRÍGUEZ
Auxiliar Administrativo
EGNA YOLIMA CUELLAR ADAMES
Gestión ingeniería de procesos y procedimiento
Autor(a).

GARZON HUILA

Pág.3/16

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAÚL GARZÓN - HUILA NIT: 891.180.026-5</p>	<p>Código: C1ML5248 - 002</p>
	<p>Versión: 01</p>
MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	<p>Vigencia: 25/09/2024</p>

INTRODUCCIÓN

La ESE Hospital Departamental San Vicente de Paúl asume el compromiso de adoptar y asegurar la aplicación de mecanismos orientados al fomento de un ambiente de trabajo pacífico, basado en relaciones de respeto, tolerancia y cooperación entre sus trabajadores, a través de una acción participativa de todos los empleados de la Entidad, y la adopción de normas de Convivencia, que se conviertan en la guía y orientación para los actores del contexto laboral al momento de desenvolverse y tomar decisiones que involucren a la organización.

Este Manual de Convivencia Laboral, define lineamientos de integridad y transparencia, normas de conducta éticas que, todos los trabajadores de la entidad, cualquiera sea su nivel jerárquico, deben seguir y mantener en el desempeño de sus funciones y en el trato con los demás. En este orden de ideas, la Ley 1010 de 2006 proferida por el Congreso de la República, buscó como objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo, y en general, todo ultraje a la dignidad humana, y de acuerdo a lo establecido en la Resolución 652 de 2012, para La ESE Hospital Departamental San Vicente de Paúl Garzón , ha constituido el Comité de Convivencia Laboral, como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

Teniendo en cuenta lo anterior y con la asesoría de la ARL, el Comité de Convivencia Laboral de La ESE Hospital Departamental San Vicente de Paúl participó activamente en la formulación de este Manual, haciendo una invitación a todos los trabajadores a promoverlo y cumplirlo, manteniendo una buena conducta, actitud positiva, realizando las actividades correctamente y con responsabilidad, para lograr un ambiente laboral armónico, que contribuya al desarrollo personal y profesional de la comunidad laboral

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAÚL GARZÓN - HUILA NIT: 891.180.026-5</p>	<p>Código: C1ML5248 - 002</p>
	<p>Versión: 01</p>
MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	<p>Vigencia: 25/09/2024</p>

OBJETIVO

Promover un ambiente de trabajo saludable y respetuoso, buscando prevenir el acoso laboral, con el fin de fortalecer un ambiente laboral adecuado, beneficiando las relaciones interpersonales que afecten positivamente en el bienestar y el cumplimiento de las labores de los funcionarios, así como recomendar las medidas correctivas pertinentes para superar dichas conductas y vigilar el cumplimiento de las medidas preventivas que se establezcan

ALCANCE

Este manual es aplicable a:

Todos los empleados: Incluyendo personal administrativo, operativo y directivos.

Colaboradores temporales y contratistas: Cualquier persona que preste servicios en la institución

Visitantes y proveedores: Se espera que sigan las normas de convivencia durante su interacción con el personal.

MARCO NORMATIVO

- **Ley 734 de 2002**, Por la cual se expide el Código Disciplinario. Incluye los derechos y los deberes de los servidores públicos.
- **Ley 1010 de 2006**, Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso Laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- **Resolución 2646 de 2008**, 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.
- **Resolución 0652 de 2012**, Por la cual se establece la conformación del comité de convivencia laboral en las entidades públicas y privadas
- **Código Sustantivo del Trabajo**
Artículos:
Artículo 6: Establece la obligación del empleador de garantizar un ambiente laboral seguro y saludable.
Artículo 28: Prohíbe cualquier forma de discriminación y violencia en el trabajo.
- **Organización Internacional del Trabajo (OIT) Convenio 111:** sobre discriminación en el empleo y la ocupación (1958).
- **Sentencia T - 265 de 2016** Temas: Acoso sexual como acto de violencia contra la mujer a la luz del Derecho Internacional de los Derechos Humanos / Acoso sexual en el ámbito laboral / Acoso Sexual
- **Ley 2365 de 2024**, por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.

TÉRMINOS Y DEFINICIONES

CONVIVENCIA LABORAL: Conjunto de normas y prácticas que promueven un ambiente de trabajo armónico, basado en el respeto, la tolerancia y la colaboración entre todos los miembros de la organización.

ACOSO LABORAL: Conductas que se presentan de manera sistemática y prolongada en el tiempo, que generan un ambiente hostil y afectan la dignidad y el bienestar del trabajador. Incluye acciones como humillaciones, amenazas, aislamiento, entre otros.

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAÚL GARZÓN - HUILA NIT: 891.180.026-5</p>	<p>Código: C1ML5248 - 002</p>
	<p>Versión: 01</p>
MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	<p>Vigencia: 25/09/2024</p>

ACOSO MORAL: Forma de acoso laboral que se manifiesta a través de comportamientos que menoscaban la dignidad de una persona, mediante críticas constantes, desprecios o descalificaciones.

ACOSO SEXUAL: Conductas de naturaleza sexual que se realizan de forma no consensuada y que generan un ambiente hostil, intimidante o humillante para la víctima.

DENUNCIA: Acto formal mediante el cual un trabajador informa sobre una situación de acoso laboral, utilizando los canales establecidos por la entidad pública.

MECANISMOS DE ATENCIÓN: Conjunto de procedimientos y recursos disponibles para atender y resolver las denuncias de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y protección de los denunciantes.

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: Grupo de trabajo conformado por representantes de la entidad y de los trabajadores, encargado de promover la convivencia laboral, prevenir el acoso y atender las denuncias.

DESPROTECCIÓN LABORAL: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

DISCRIMINACIÓN LABORAL: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

ENTORPECIMIENTO LABORAL: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

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 trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral. Ley 1010 de 2006.

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

INEQUIDAD LABORAL: Asignación de funciones a menoscropio del trabajador. Ley 1010 de 2006

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

DESPROTECCIÓN LABORAL: toda conducta tendiente para poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAÚL GARZÓN - HUILA NIT: 891.180.026-5</p>	<p>Código: C1ML5248 - 002</p>
	<p>Versión: 01</p>
MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	<p>Vigencia: 25/09/2024</p>

PRINCIPIOS

Los Principios en la ESE, son las normas internas y creencias básicas de los servidores sobre las formas correctas como deben relacionarse con los otros y con el mundo, desde las cuales se erige el sistema de valores al cual las personas o los grupos se adscriben. Dichas creencias se presentan como postulados que el individuo y/o el colectivo asumen como las normas rectoras que orientan sus actuaciones y que no son susceptibles de trasgresión o negociación. Estos principios son:

- **Solidaridad:** Los colaboradores de la ESE se adhieren circunstancialmente a la causa de los otros. Cuando un colaborador de la ESE es solidario, mantiene una naturaleza social en el entorno en el que se desarrolla profesional y personalmente, con una preocupación constante por las personas que verdaderamente necesitan de su ayuda y servicio, el cual es ofrecido con generosidad y humanidad.
- **Compromiso Social:** Los colaboradores de la ESE ayudan permanentemente a las personas que lo requieren sin ningún interés adicional a la satisfacción por el servicio prestado y la responsabilidad de apoyo a la sociedad. Aportan activa y voluntariamente al mejoramiento de la comunidad en salud.
- **Amor a la Vida:** Los colaboradores de la ESE manifiestan el amor en su servicio caracterizado por su capacidad para comprometerse y cooperar en la protección de la vida logrando una atención más humanizada y segura.

En la Empresa Social del Estado Hospital Departamental San Vicente de Paúl, en desarrollo de estos principios los servidores públicos deberán observar lo siguiente:

1. El interés general prevalece sobre el interés particular.
2. Es imperativo de la función pública el cuidado de la vida en todas sus formas.
3. Los bienes públicos son sagrados.
4. La finalidad del Estado es el mejoramiento de las condiciones de vida de toda la población.
5. La función primordial del servidor público es servir a la ciudadanía.
6. Quien administra recursos públicos rinde cuentas a la sociedad sobre su utilización y los resultados de su gestión.
7. Los ciudadanos tienen derecho a participar en las decisiones públicas que los afecten.

Así mismo, se integran al Código de Integridad y Buen Gobierno, los principios fijados por el Modelo Estándar de control Interno MECI - Autocontrol, autorregulación y autogestión, los cuales se constituyen en el fundamento y pilar básico que garantizan la efectividad del Sistema de Control Interno y deben ser aplicados en cada uno de los aspectos que enmarcan el modelo.

- **Autocontrol:** Capacidad que deben desarrollar todos y cada uno de los servidores públicos de la organización, independientemente de su nivel jerárquico, para evaluar y controlar su trabajo, detectar desviaciones y efectuar correctivos de manera oportuna para el adecuado cumplimiento de los resultados que se esperan en el ejercicio de su función, de tal manera que la ejecución de los procesos, actividades y/o tareas bajo su responsabilidad, se desarrollen con fundamento en los principios establecidos en la Constitución Política.
- **Autorregulación:** Capacidad de cada una de las organizaciones para desarrollar y aplicar en su interior métodos, normas y procedimientos que permitan el desarrollo, implementación y fortalecimiento continuo del Sistema de Control Interno, en concordancia con la normatividad vigente.
- **Autogestión:** Capacidad de toda organización pública para interpretar, coordinar, aplicar y evaluar de manera efectiva, eficiente y eficaz la función administrativa que le ha sido asignada por la Constitución, la ley y sus reglamentos.

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAÚL GARZÓN - HUILA NIT: 891.180.026-5</p>	<p>Código: C1ML5248 - 002</p>
	<p>Versión: 01</p>
MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	<p>Vigencia: 25/09/2024</p>

VALORES

Los valores en la ESE es aquella forma de ser y de actuar de sus servidores que son altamente deseables como atributos o cualidades nuestras y de los demás, por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana. La Dignidad Humana, es la condición de existencia de los seres humanos en libertad, igualdad, respeto a la vida y satisfacción de sus necesidades fundamentales, que es lo que buscan garantizar los Derechos Humanos.

La ética en la función pública está estrechamente conectada con dos enfoques que, aunque independientes, están en permanente conexión y le exigen al servidor público un comportamiento coherente en los **dos ámbitos** a los que aluden: la Integridad y la Transparencia.

La Integridad, hace alusión al comportamiento recto, probo e intachable del servidor público de la ESE, es decir, al cabal cumplimiento de los principios éticos en el desempeño de la función pública, y en particular al manejo honrado y pulcro de los bienes públicos a su cargo.

La Transparencia, en cambio, se refiere al comportamiento claro, evidente del servidor público de la ESE, que no deja dudas y que no presenta ambigüedad. Es lo contrario de la opacidad, que no deja ver, que esconde. Se sitúa en el ámbito de la comunicación, del suministro de información y de la rendición de cuentas a la sociedad, de manera veraz y oportuna.

Los valores que se despliegan en cada actuación de los servidores públicos de la Empresa Social del Estado Hospital Departamental San Vicente de Paúl son:

- **Respeto:** Los colaboradores de la ESE reconocen, aceptan, aprecian y valoran las cualidades del otro y sus derechos. Reconocen el valor propio y el de los usuarios y de la comunidad.
- **Tolerancia:** Los colaboradores de la ESE cumplen con el respeto íntegro hacia el otro, hacia sus ideas, creencias o prácticas independientemente de que coincidan o sean diferentes y/o contrarias a las propias.
- **Equidad:** Los colaboradores de la ESE tienen la capacidad de considerar a las demás personas con justicia, respetando la pluralidad de la sociedad. Distribuyen con ética y responsabilidad los derechos y las oportunidades.
- **Empatía:** Los colaboradores de la ESE establecen vínculos sólidos y positivos con las demás personas. Cultivan la capacidad para reconocer y comprender los sentimientos, ideas, conductas y actitudes de los usuarios y la comprensión de las circunstancias que les pueden afectar en las distintas situaciones de los procesos de atención.
- **Comunicación:** Los colaboradores de la ESE intercambian de forma efectiva información de interés, pensamientos, ideas y sentimientos con las personas que los rodean, en un ambiente de cordialidad y buscando conseguir un traspaso de la información relevante del usuario de forma estructurada, sistematizada e inequívoca.
- **Trabajo en Equipo:** Los colaboradores de la ESE trabajan coordinadamente en la consecución de los objetivos propuestos en los diferentes procesos de atención, ejercen el liderazgo efectivo y desarrollan un entorno proclive al aprendizaje continuo.

RESPONSABILIDADES

- **Empleadores:** Garantizar un ambiente de trabajo seguro, implementar políticas de prevención y responder adecuadamente a las denuncias.

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAÚL GARZÓN - HUILA NIT: 891.180.026-5</p>	<p>Código: C1ML5248 - 002</p>
	<p>Versión: 01</p>
MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	<p>Vigencia: 25/09/2024</p>

- **Empleados:** Respetar las normas de convivencia, informar sobre situaciones de acoso y participar en las capacitaciones.

CONVIVENCIA LABORAL

La convivencia laboral se refiere a la interacción y relación entre los empleados dentro de un entorno de trabajo. Implica cómo se comunican, colaboran y resuelven conflictos, así como el ambiente emocional y social en el que se desarrollan estas interacciones. Una buena convivencia laboral es crucial para:

- **Productividad:** Un ambiente positivo fomenta la motivación y el rendimiento.
- **Bienestar emocional:** Promueve la salud mental y emocional de los empleados, reduciendo el estrés y mejorando la satisfacción laboral.
- **Trabajo en equipo:** Facilita la colaboración y la cohesión entre compañeros.
- **Resolución de conflictos:** Mejora la capacidad de abordar desacuerdos de manera constructiva.
- **Clima organizacional:** Contribuye a un entorno de respeto, confianza y apoyo mutuo.

COMPORTAMIENTO EN EL LUGAR DE TRABAJO

Normas de Conducta

- **Respeto Mutuo:** Todos los empleados deben tratar a sus compañeros con dignidad y respeto, independientemente de su posición, género, raza, religión o cualquier otra característica personal.
- **Comunicación Assertiva:** Fomentar una comunicación abierta y respetuosa, evitando el uso de lenguaje ofensivo, despectivo o discriminatorio.
- **Colaboración:** Promover el trabajo en equipo y la cooperación entre colegas para alcanzar los objetivos comunes.

Actitudes y Comportamientos Positivos

- **Empatía:** Escuchar y comprender las perspectivas y sentimientos de los demás.
- **Apoyo:** Ayudar a los compañeros en situaciones laborales, ofreciendo asistencia y retroalimentación constructiva.
- **Compromiso:** Cumplir con las responsabilidades laborales y contribuir al bienestar del equipo.

Comportamientos inaceptables

- **Acoso y Hostigamiento:** Cualquier forma de acoso laboral, ya sea moral o sexual, será considerada una falta grave y será tratada con seriedad.
- **Discriminación:** Actitudes o comentarios que promuevan la discriminación por cualquier motivo no serán tolerados.

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAÚL GARZÓN - HUILA NIT: 891.180.026-5</p>	<p>Código: C1ML5248 - 002</p>
	<p>Versión: 01</p>
	<p>MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL</p>
	<p>Vigencia: 25/09/2024</p>

- **Violencia y Amenazas:** Comportamientos agresivos, intimidatorios o violentos están estrictamente prohibidos.

Uso de Recursos

- **Respeto por los Espacios Comunes:** Mantener limpios y ordenados los espacios compartidos, salas de reuniones y oficinas.
- **Uso Responsable de Recursos:** Utilizar los recursos de la entidad como computadoras, teléfonos y suministros de manera responsable y para fines laborales.

Resolución de Conflictos

- **Diálogo:** Se promoverá el diálogo como herramienta principal para resolver desacuerdos.
- **Mediación:** Se podrán establecer mecanismos de mediación para resolver conflictos entre empleados, evitando que se escalen.

Capacitación y Sensibilización

- **Programas de Formación:** capacitaciones semestrales sobre convivencia laboral, comunicación asertiva y prevención del acoso (plan de capacitaciones)
- **Actividades de Integración:** Fomentar actividades que fortalezcan las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo (plan de bienestar e incentivos)

PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

¿QUÉ CONDUCTAS SON CONSIDERADAS ACOSO LABORAL?

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
9. La imposición de deberes ostensivamente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
10. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.

Pág.10/16

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAÚL GARZÓN - HUILA NIT: 891.180.026-5</p>	<p>Código: C1ML5248 - 002</p>
	<p>Versión: 01</p>
MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	<p>Vigencia: 25/09/2024</p>

12. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
13. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

¿CUÁLES SON LAS MODALIDADES CON LAS QUE SE PRESENTA EL ACOSO LABORAL (AL)?

Maltrato Laboral

Acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y de los bienes de la empleada/do o trabajadora/trabajador.

Expresiones verbales injuriosas o ultrajantes que lesionen la integridad moral o la intimidad. Todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo.

Persecución Laboral

Conducta que tiene como características la reiterada o de evidente arbitrariedad que permite inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o producir desmotivación laboral, mediante:

- Descalificación.
- Carga excesiva de trabajo.
- Cambios permanentes de horario.

Discriminación Laboral

Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

Entorpecimiento Laboral

Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el (la) empleado (a) constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

Inequidad Laboral

Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

Desprotección Laboral

Conducta que pone en riesgo la integridad o seguridad del trabajador/a, mediante órdenes o asignación de funciones sin cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad del trabajador/a.

Acoso verbal.

El acoso verbal es una forma de hostigamiento que implica el uso de palabras o comentarios despectivos, humillantes o amenazantes. Este tipo de acoso puede ocurrir en diversos entornos. Puede tener un impacto significativo en la salud mental y emocional de la persona afectada.

Pág.11/16

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAÚL GARZÓN - HUILA NIT: 891.180.026-5</p>	<p>Código: C1ML5248 - 002</p> <p>Versión: 01</p>	
<p>MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL</p>		
<p>Vigencia: 25/09/2024</p>		

Acoso físico.

El acoso físico se refiere a cualquier forma de contacto físico no consensuado que resulta en daño o incomodidad. Esto puede incluir empujones, tocamientos inapropiados, agresiones o cualquier acción que invada el espacio personal de alguien de manera violenta o intimidante.

Acoso psicológico.

El acoso psicológico, también conocido como acoso emocional o psicológico, implica conductas que buscan intimidar, controlar o humillar a otra persona. Esto puede incluir manipulación, insultos, amenazas, aislamiento social, menosprecio, o cualquier comportamiento que cause angustia emocional o sufrimiento mental.

Acoso sexual.

El acoso sexual es un comportamiento no deseado de naturaleza sexual que puede manifestarse de diversas formas, como comentarios inapropiados, insinuaciones, tocamientos no consentidos, o incluso amenazas relacionadas con el sexo. Este tipo de acoso puede ocurrir en cualquier entorno, incluyendo el trabajo, la escuela, y en situaciones sociales.

El acoso sexual no solo afecta a la víctima emocional y psicológicamente, sino que también puede tener consecuencias legales y laborales para el agresor. Es importante destacar que el acoso sexual puede ser perpetrado por alguien en una posición de poder, pero también puede ocurrir entre compañeros.

¿QUÉ DEBEMOS HACER SI SABEMOS O VIVENCIAMOS ACOSO LABORAL?

Que hacer	Como lo hace	Quien lo hace	Cuando lo hace	Donde
Radicar	<p>Se radicará una queja en el correo institucional talentohumano@hospitalsvpgarzon.gov.co o ventanilla única, forma presencial en las Oficina talento humano la cual debe generarse recibido. Para demostrar la conducta se pueden anexar las siguientes pruebas: Correos electrónicos que contengan amenazas, injurias o burlas, por ejemplo, Testigos que hayan presenciado la situación de acoso, compañeros de la víctima de acosos, Testimonio del acosado, Fotografías, conversaciones de WhatsApp por ejemplo siempre que exista prueba pericial que acredite su veracidad para que puedan ser admitidas, Mensajes en redes sociales como Facebook o Twitter, Partes de baja, que pueden demostrar la reiteración de la situación, Grabaciones de conversaciones entre acosador y acosado, Informe pericial médico o psicológico relativo al estado psicológico del empleado acosado en los que se detallen las consecuencias del acoso: depresión, ansiedad y estrés, entre otros, Actas de la Inspección de trabajo.</p>	Persona afectada	NA	Oficina de talento Humano o Ventanilla

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAÚL GARZÓN - HUILA NIT: 891.180.026-5	Código: C1ML5248 - 002
		Versión: 01
MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL		Vigencia: 25/09/2024

Analizar e investigar	<p>El Comité de Convivencia Laboral tiene máximo 15 días hábiles para analizar y tipificar las posibles conductas y verificar las pruebas que fueron aportadas.</p> <p>En caso de que una de las partes involucradas sea miembro del comité este debe declararse impedido en el proceso.</p>	Comité de convivencia laboral – Asesor Jurídico	15 días hábiles después de radicada la queja	Sala de juntas de la ESE
Reunión individual	<p>El Comité de Convivencia Laboral tendrá hasta 5 días hábiles después de analizar el caso, para reunirse de manera individual con cada una de las partes. Estas reuniones buscarán una comprensión integral de los acontecimientos.</p>	Comité de convivencia laboral	5 días hábiles después de Analizar e investigar	Sala de juntas de la ESE
Reunión Grupal	<p>Luego de realizar las reuniones individuales, se realizará una reunión grupal, el mismo día en un máximo 2 horas, buscando generar compromisos entre las partes y se solicitará apoyo al área de humanización para promover la convivencia. Cabe aclarar que este proceso debe estar enmarcado en la confidencialidad.</p> <p>Si las partes llegan a un acuerdo y lo incumplen se sancionará y se remitirá el proceso a procuraduría</p>	Comité de convivencia laboral y Humanización	El mismo día de la reunión individual	Sala de juntas de la ESE
	<p>En caso de que las partes no lleguen a un acuerdo y compromiso se deberá remitir el proceso a procuraduría</p>			
Radicar	<p>Se inicia el proceso de radicación en las oficinas de procuraduría donde se entrega el acta generada por el comité de convivencia</p>	Secretario del comité de convivencia	Al finalizar la reunión Grupal	Procuraduría
Seguimiento	<p>Se solicitará a la procuraduría copia del seguimiento del proceso para finalmente archivarlo en el expediente que reposa en el archivo de Talento Humano.</p>	Comité de convivencia	NA	Oficina de Talento Humano

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAÚL GARZÓN - HUILA NIT: 891.180.026-5</p>	<p>Código: C1ML5248 - 002</p>
	<p>Versión: 01</p>
<p>MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL</p>	<p>Vigencia: 25/09/2024</p>

ANEXOS

Formularios de denuncia.

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAÚL GARZÓN - HUILA NIT: 891.180.026-5</p>	<p>Código: C1ML5248 - 002</p> <p>Versión: 01</p>
<p>MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL</p>	

CONTROL DE CAMBIOS

El control de cambios describe las modificaciones realizadas al presente documento y define la nueva versión que se genera por cambios de fondo requeridos, es un documento controlado. El original se encuentra a cargo del responsable en gestión de ingeniería de procesos – área de calidad, su impresión es considerada copia no Controlada

FECHA	CAMBIO	NUEVA VERSIÓN	ELABORÓ	APROBÓ

MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL				
Elaborado por: • LAURA VIVIANA POLO RODRÍGUEZ • EGNA YOLIMA CUELLAR ADAMES	Revisado por: ERNETH POLANIA TAMAYO	Revisado por: DIANA LUCIA MONTES CABRERA	Aprobado por: CARLOS DANIEL MAZABEL CORDOBA	
Cargo: • AUXILIAR ADMINISTRATIVO • GESTIÓN INGENIERÍA DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTO	Cargo: JEFE OFICINA DE TALENTO HUMANO	Cargo: SUBDIRECTORA ADMINISTRATIVA	Cargo: GERENTE	
<p>Adopción Resolución Institucional N° 0871 del 22 de octubre de 2024: por medio del cual se adopta el manual de convivencia laboral y se implementa el formato para la formulación de quejas por presunto acoso laboral y/o sexual ante el comité de convivencia laboral de la ESE Hospital Departamental San Vicente de Paul de Garzón – Huila.</p>				

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAÚL GARZÓN - HUILA NIT: 891.180.026-5</p>	<p>Código: C1ML5248 - 002</p>
	<p>Versión: 01</p>
<p>MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL</p>	<p>Vigencia: 25/09/2024</p>

BIBLIOGRAFÍA

<https://www.ssf.gov.co/documents/20127/723389/CARTILLA+PARA+PREVENIR+EL+ACOSO+LABORAL+Y+SEXUAL+rev+12232020.pdf/50f06d53-eb4b-f2b9-77b4-a571303b8d43>

<https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273921002006>