

	FORMATO RESOLUCIÓN		FECHA ELABORACION: 23-07-2024
	CODIGO: JUR-F-034		FECHA ACTUALIZACION: 5/04/2025
	VERSION: 1		PAGINA: 1 - 2
			REVISOR Y APROBO: Jefe Oficina Asesora Jurídica

Gerencia	1000.115
RESOLUCION No.	
0188	FECHA: MAYO 07 DE 2025

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA LA POLITICA DE PREVENCION DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL EN LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO INSTITUTO DE SALUD DE BUCARAMANGA - ESE ISABU”

EL GERENTE DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO INSTITUTO DE SALUD DE BUCARAMANGA E.S.E ISABU

En uso de sus facultades legales y reglamentarias y en especial las conferidas en el Decreto No 0053 del 18 de marzo de 2024 y diligencia de posesión No 0266 del 22 de marzo de 2024, en el Acuerdo Municipal N.º 031 de 1997, y demás normas concordantes y

CONSIDERANDO

1. Que la Ley 1010 de 2006 en Colombia define, previene, corrige y sanciona el acoso laboral en el ámbito de las relaciones de trabajo, tanto en el sector público como en el privado. Su objetivo es proteger la dignidad humana de los trabajadores y establecer mecanismos para abordar y solucionar situaciones de acoso. .
2. Que la Ley 1010 de 2006 estableció en su Artículo 2º. **Definición y modalidades de acoso laboral.** Para efectos de la presente ley se entenderá por 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 del mismo.
3. Que la resolución No 2646 de 2008 expedida por el Ministerio de la Protección Social, en su artículo 14, numeral 1.1 invita a "Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador y de los trabajadores, de promover un ambiente de convivencia laboral.
4. Que la Resolución No. 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo exige la creación del Comité de Convivencia laboral y una de sus funciones es emitir recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.
5. Que la ESE ISABU, define la política de Prevención de conductas de acoso laboral y la generación de ambientes de trabajo que permitan la sana convivencia, mediante la Resolución 0040 del 24 de enero de 2020.
6. Que a través de la resolución 0655 del 20 de diciembre de 2021 expedida por la ESE ISABU, se hace necesario actualizar conceptos normativos como incluir monitoreo de factores psicosociales que pueden ser generadoras de conductas de acoso, establecidos en la resolución 652 del 2012 del Ministerio de Trabajo, la cual señala que es necesario emitir recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, estos conceptos obligan a actualizar la resolución 0040 del 24 de enero de 2020.
7. Que la ESE ISABU, requiere actualizar la resolución 0655 del 20 de diciembre de 2021, debido a que se hace necesario establecer que la Política de Acoso Laboral debe ser socializada mediante el proceso de inducción institucional y publicada para conocimiento de todos los interesados, así mismo señala que el documento debe ser actualizado cada año en caso de existir conceptos normativos que lo complementen por lo tanto con la resolución 600 del 28 de diciembre de 2023, se establecen las nuevas medidas de la Política de Prevención del Acoso Laboral.
8. Que la Ley 2365 de 2024, modifica la Ley 1010 del 2006, 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

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Portal Interno de la E.S.E. ISABU; evite mantener copias digitales o impresas de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada.

Gerencia	1000.115
RESOLUCION No.	
0188	FECHA: MAYO 07 DE 2025

superior en Colombia y se dictan otras disposiciones, tiene como objetivo principal proteger a las víctimas de acoso sexual y garantizar una vida libre de violencias en estos contextos.

9. Que mediante la adopción y actualización de la política, la ESE ISABU se busca incluir el monitoreo de los factores psicosociales que pueden ser fuente generadora de conductas de acosos laborales.
10. Que a la ESE ISABU le resulta necesario actualizar las políticas de prevención de acoso laboral, ya que son fundamentales para garantizar un ambiente laboral sano, seguro y respetuoso, que proteja los derechos de los trabajadores y promueva la igualdad y la no discriminación.
11. Que la ESE ISABU mediante la adopción y actualización de la política de prevención de conductas de acoso laboral en la empresa busca establecer canales de comunicación asertiva, así como dar a conocer procedimientos de denuncia mediante capacitación o medios virtuales.

En mérito de lo expuesto.

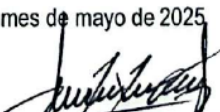
RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: *Actualizar la POLITICA DE PREVENCION DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL EN LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO INSTITUTO DE SALUD DE BUCARAMANGA - ESE ISABU, la cual hace parte integral de la presente resolución.*

ARTÍCULO SEGUNDO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las demás disposiciones que le sean contrarias.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bucaramanga a los, 7 días del mes de mayo de 2025


HERNÁN DARIO ZARATE ORTEGON
Gerente ESE ISABU

Elaboró: Yamile Ascanio López – CPS, Profesional SST
Revisó: Dra. Mónica Tatiana Junca – Jefe Oficina Talento Humano
Dra. Alejandra Parra Pabón, Profesional Especializado, Subgerencia Administrativa
Dra. Sandra Dra. Sandra García Tarazona – CPS Abogada especializada en gerencia
Aprobó: Dra. Martha Rosa Amira Vega Blanco – Subgerente Administrativa y financiera

POLITICA DE PREVENION DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL EN LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO INSTITUTO DE SALUD DE BUCARAMANGA - ESE ISABU”

El Gerente de la ESE ISABU y sus colaboradores se comprometen a cumplir con la Política de prevención de acoso laboral, generando un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado para todos sus trabajadores; promoviendo estrategias que minimicen la violencia y el acoso laboral, fomentando conductas de responsabilidad y compromiso con el mejoramiento del clima laboral, promoviendo un entorno libre de violencias.

OBJETIVO DE LA POLÍTICA

Establecer lineamientos para reducir posibles formas de violencia, hostigamiento, acoso, en donde todos los colaboradores tengan derecho a trabajar en un entorno libre de toda forma de discriminación, conductas que se puedan considerar de violencia y hostigamiento laboral, limitación o alteración del estado de la salud mental de los trabajadores, dando cumplimiento a la Ley 1010 de 2006 del Congreso de la República de Colombia, Resolución 652 y 1356 de 2012, Ley 2365 de 2024 y Decreto 0405 de 2025 del Ministerio de Trabajo.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 1. Identificar posibles situaciones de violencia y acoso laboral en los cuales se pueda intervenir de forma inmediata.
- 2. Desarrollar acciones que generen espacios en los cuales se promuevan ambientes sanos libres de violencias y acoso laboral generando conciencia colectiva de sana convivencia
- 3. Monitorear el cumplimiento de las acciones tendientes a generar una sana convivencia, que promueva el desarrollo de las mismas en condiciones dignas y justas; la armonía y el respeto entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la institución que proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.
- 4. Actuar frente a las desviaciones encontradas

ESTRATEGIAS

Estrategia	Descripción de la Estrategia
Campañas de mitigación de riesgo psicosocial dirigida a trabajadores y colaboradores de la ESE ISABU	Mediante campañas se promoverá la atención individual y de confidencialidad a trabajadores o colaboradores con el profesional Psicólogo del área de SST con el propósito de mitigación de riesgo psicosocial.
Campañas presenciales / virtuales o mediante material audiovisual la divulgación de la política y las consecuencias que conllevan un comportamiento de acoso y hostigamiento	Mediante socialización virtual o presencial se promoverán campañas para la divulgación de la política y las consecuencias que conllevan un comportamiento de acoso y hostigamiento, contextualizando sobre las medidas disciplinarias de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente.
Acompañamiento y asesoría a los casos de acoso laboral con el propósito de realizar un seguimiento a lo actuado al respecto por el Comité de Convivencia Laboral	Mediante acompañamiento y asesoría apoyar en el seguimiento de los casos establecidos por el comité de convivencia laboral de conformidad con la normatividad aplicable como acoso laboral.

INDICADORES

- 1. Personal convocado / personal capacitado
- 2. Quejas recibidas por acoso laboral/ quejas resueltas por el comité de convivencia laboral de la ESE ISABU