

GERENCIA	1000.115
	FECHA: 20/12/2021
RESOLUCIÓN No. 0655	PAGINA: 1 DE 1

POR LA CUAL SE ACTUALIZA LA POLITICA DE PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO INSTITUTO DE SALUD DE BUCARAMANGA - E.S.E. 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 en especial las conferidas en el Acuerdo Municipal N° 031 de 1997 y demás normas concordantes y

CONSIDERANDO

1. Que la ley 1010 de 2006 en su artículo 1 estableció en su objeto una política nacional para 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 que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.
2. Que la ley 1010 de 2006 se estableció en su artículo 2 la definición de 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, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”*; del mismo modo estableció que el maltrato laboral, la discriminación laboral y la persecución laboral son modalidades de acoso laboral.
3. Que la resolución No. 2646 de 2008 expedida por el Ministerio de la Protección Social, estableció que las empresas deben establecer medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, dentro de las cuales se encuentra en el artículo 14 el numeral: *“1.1. formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso por parte del empleador y los trabajadores de promover un ambiente de convivencia laboral.”*
4. Que la resolución No. 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo establece que una de las funciones del comité de convivencia laboral es emitir recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral
5. Que en cumplimiento de la normatividad vigente la ESE ISABU documentó la resolución 0040 de 2020, la cual debe ser revisada, actualizada y firmada anualmente por el representante legal.
6. Que mediante la actualización de la política se busca incluir el monitoreo de los factores psicosociales que pueden ser fuente generadora de conductas de acoso laborales

En mérito de lo expuesto,



GERENCIA	1000.115 FECHA: 20/12/2021
RESOLUCIÓN No. 0655	PAGINA: 2 DE 1


RESUELVE


ARTÍCULO PRIMERO: Adóptese e implementese la Política de Prevención de Conductas de Acoso laboral por un año, la cual se anexa como documento de soporte de la presente resolución denominado Política de Prevención de Conductas de Acoso Laboral.

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

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bucaramanga a los, 20 días del mes de diciembre de 2021


GERMAN JESUS GOMEZ LIZARAZO
Gerente ESE ISABU

Elaboró: Lilibian Velandia – Profesional SST 
Revisó: Mónica Tatiana Junca – Jefe Oficina Talento Humano 
Carlos Enrique Gómez Sanmiguel – Subgerente Administrativo
Aprobó: Gustavo Andrés Chia – Jefe Oficina Jurídica 

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL PARA LA E.S.E. ISABU

La Empresa Social del Estado Instituto de Salud de Bucaramanga como institución prestadora de los servicios de salud, es consciente que la fuerza de trabajo, la calidad en la prestación de servicio y la productividad tienen como eje fundamental a la persona que ejerce la función de colaborador y por ello establece enfoques preventivos orientados a la identificación de condiciones de riesgo psicosociales y la generación de una cultura del buen trato y enfoques correctivos de cero tolerancia frente a las conductas de acoso laboral realizando el manejo de casos en el Comité de Convivencia Laboral conforme a lo establecido en la normatividad vigente.

Objetivos de la Política de Prevención de Conductas de Acoso Laboral

1. Evaluar las condiciones de riesgo psicosocial intralaboral para identificar posibles fuentes generadoras de acoso laboral.
2. Realizar acciones orientadas a la generación de la cultura del buen trato independientemente del nivel jerárquico dentro de la institución
3. Definir un instructivo o ruta para reporte y manejo de quejas de acoso laboral conforme a lo definido en la normatividad legal vigente.

Estrategias de Implementación de la Política de Prevención de Conductas de Acoso Laboral

1. Establecer un plan de mejoramiento a partir de los resultados de la evaluación de monitoreo de riesgo psicosocial que incluya acciones orientadas al buen trato en todos los niveles jerárquicos.
2. Documentar y socializar la ruta de reporte y manejo de quejas de acoso laboral conforme a lo establecido en la legislación.

Indicadores de la Política de Prevención de Conductas de Acoso Laboral

1. Cumplimiento de actividades de SVE Psicosocial enfoque intralaboral.
2. Cobertura de la socialización de ruta de reporte y manejo de quejas de acoso laboral.

Elaboró: *Liliana Velandia* – Profesional SST

Revisó: *Mónica Tatiana Junca* – Jefe Oficina Talento Humano

Carlos Enrique Gómez Sanmiguel – Subgerente Administrativo

Aprobó: *Gustavo Andrés Chía* – Jefe Oficina Jurídica