

Resolución No. 452

04 SEP 2026

POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA Y ADOPTA LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ.

El suscrito Agente Especial Interventor de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López, en uso de sus facultades constitucionales, legales y reglamentarias, designadas por la Superintendencia Nacional de Salud a través de la Resolución N° 2025420000002030-6 de 08 de abril de 2025, "Por la cual se acepta una renuncia y se designa Agente Interventor y se dictan otras disposiciones", con Acta de Posesión DPSS – I – 006 de 2025 del 10 de abril de 2025: y

CONSIDERANDO:

Que la Ley 1010 de 2006 del Ministerio de la Protección Social, 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.

Que la resolución 2646 de 2008 del 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 en sus artículos:

- **Artículo 3 I) 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.
- **Artículo 14 Medidas Preventivas y Correctivas de Acoso Laboral.**

Medidas Preventivas

1. 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.
2. Elaborar códigos o manuales de convivencia, en los que se identifiquen los tipos de comportamiento aceptables en la empresa.

Dirección calle 16 Avenida la popa N 17-192 ☎

E-mail: contacto@hrllopez.gov.co 📩

hospitalesariorvalledupar 🌐

462

3. Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos al nivel directivo y a los trabajadores, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalte la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.
4. Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a los trabajadores que forman parte del comité de conciliación o convivencia laboral de la empresa, que les permita mediar en situaciones de acoso laboral.
5. Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, garantizando la confidencialidad de la información.
6. Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.
7. Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.
8. Establecer el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el trabajador.

Medidas Correctivas:

1. Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia.
2. Promover la participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.
3. Facilitar el traslado del trabajador a otra dependencia de la empresa, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden.
4. Establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para corregir las conductas de acoso laboral.

Que la resolución 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo, por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresa privadas y se dictan otras disposiciones.

La Resolución 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo, la cual modifica los artículos 3, 4, 9 y 14 de la Resolución 652 de 2012.

462

La circular 026 de 2023 del Ministerio del Trabajo, por la cual se establece la prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

La circular 003 de 2024 de la Procuraduría General de la Nación, por la que se establece directrices para el cumplimiento de normas de rango constitucional, legal y reglamentario, referentes a la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas.

La circular conjunta 100-004-2024 de la Función Pública y el Ministerio del Trabajo. Lineamientos para la aplicación de la circular 003 del 18 de julio de 2024 sobre las directrices establecidas por la procuraduría general de la nación para garantizar el cumplimiento de las normas constitucionales, legales y reglamentarias para la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas.

Por lo anterior expuesto:

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º Formular y Adoptar: Actualícese y adóptese la nueva Política de Prevención del Hostigamiento, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo en resolución 035 del 23 de enero de 2024

ARTÍCULO 2º Alcance: Esta política aplica para todos los trabajadores vinculados a la entidad pública, ya sea por:

1. Libre nombramiento y remoción.
2. Nombramiento (planta).
3. Período fijo.
4. Provisionalidad.
5. Temporalidad.

Que se encuentren involucrados en presuntas acciones de acoso y hostigamiento laboral aboral

Este procedimiento aplica a todos los trabajadores vinculados a la entidad pública, ya sea por nombramiento (planta), provisionalidad o mediante contrato de prestación de servicios, en situaciones en las que se vean involucradas presuntas conductas de acoso laboral.

ARTÍCULO 3º Definición: La E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ,
asume el compromiso de garantizar el bienestar de sus empleados, generando

Dirección calle 16 Avenida la popa N 17-192
E-mail: contacto@hrlopez.gov.co
Hospitalrosariovallecaucan



<https://hrlopez.gov.co>

ambientes de trabajo saludables, promocionando y cuidando las condiciones de trabajo dignas y justas, la libertad, la intimidad, la salud mental y la sana convivencia en la institución, protegiendo a los trabajadores y previniendo toda conducta de hostigamiento, acoso laboral y violencia en el trabajo, por lo cual establecen los siguientes compromisos y prohibiciones:

- Realizar actividades de promoción de los valores y la sana convivencia.
- Conformar un comité de convivencia laboral que haga seguimiento y mediación a los posibles casos de hostigamiento, acoso laboral y violencia en el trabajo que se presenten en la institución.
- Establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para presentar las quejas y corregir las conductas de hostigamiento, modalidades de acoso laboral y violencia en el trabajo.
- Se prohíbe toda conducta de maltrato físico o psicológico de o hacia cualquier trabajador o usuario en la institución.
- Se prohíbe toda conducta discriminativa, burlas, rumores y faltas a la dignidad, la intimidad y/o la honra, que genere rechazo social o aislamiento por parte de cualquier trabajador de la institución.
- Se prohíbe todo abuso de poder por parte de trabajadores con jerarquía y/o autoridad por la naturaleza de su cargo en la institución.
- Se prohíbe toda conducta que genere entorpecimiento, barreras o limitaciones con intención de dañar el desempeño del trabajador, causando perjuicio laboral, despido o la posible renuncia del empleado.

ARTICULO 4° RESPONSABILIDADES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Los comités de convivencia laboral de todas las entidades públicas deben seguir el procedimiento estipulado en la circular conjunta 100-004-2024, para realizar la acción preventiva, promoviendo la salud mental, bienestar, calidad de vida y un entorno laboral libre de violencias y acoso laboral, que garantice los derechos fundamentales de las servidoras y los servidores públicos y su dignidad humana.

ARTICULO 4.1 Lineamientos para el proceso preventivo

Los comités de convivencia laboral deben cumplir con las funciones señaladas en la normatividad, las cuales se realizarán en los términos estipulados en la circular conjunta 100-004-2024, garantizando el derecho al debido proceso y los principios de celeridad, eficacia, imparcialidad y confidencialidad.

El procedimiento para la investigación y resolución de los casos de acoso laboral no podrá extenderse por un periodo superior a 85 días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la denuncia formal. Estos términos deberán ser definidos en

cada caso, de acuerdo con las capacidades de los Comités de Convivencia Laboral de cada entidad pública. En aquellos casos en los cuales sea necesario tomar medidas de protección inmediata, se deberá garantizar que las mismas estén dirigidas a la protección efectiva de los derechos de quien ha interpuesto la queja y se guarde la respectiva confidencialidad, para lo cual se podrán reducir los términos aquí detallados.

Este plazo deberá garantizar que el proceso se lleve a cabo con la debida diligencia y sin demoras injustificadas, enmarcado siempre dentro de los siguientes principios:

- **Celeridad:** Los procesos deben llevarse a cabo de manera oportuna, evitando dilaciones innecesarias y garantizando que se resuelvan en tiempos razonables.
- **Eficacia:** Las acciones deben ser efectivas para llegar a acuerdo entre las partes y prevenir su repetición.
- **Imparcialidad:** El proceso debe ser imparcial, garantizando que las partes reciban un trato justo y equitativo, sin prejuicios o favoritismos.
- **Confidencialidad:** La información relacionada con la denuncia deberá ser tratada con estricta confidencialidad para proteger la privacidad de las servidoras y los servidores públicos involucrados.

En todo momento se debe garantizar el debido proceso para lo cual se debe permitir el acceso a la información relacionada y evitar medidas arbitrarias.

Es esencial que el Comité de Convivencia Laboral escuche a las partes involucradas de manera equitativa y garantice la confidencialidad, para proteger a las servidoras y los servidores públicos de represalias.

El proceso debe ser participativo, transparente y respetuoso de los derechos de todos los implicados.

Es importante implementar mecanismos de seguimiento para evaluar la efectividad de los procedimientos y reglamentos adoptados, realizando ajustes cuando sea necesario.

Se debe garantizar en todo el acompañamiento la acción sin daño o revictimización, proponiendo alternativas de concertación que no necesariamente signifique poner a las partes en el mismo escenario a dialogar.

De presentarse situaciones en las que se identifique que las medidas adoptadas no están siendo efectivas, se deberá revisar y, en su caso, fortalecer los procedimientos internos.

ARTÍCULO 4.2. Plan de acción para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral

Las entidades públicas deben elaborar un plan de acción anual dirigido a promover la salud mental, bienestar, calidad de vida y un entorno laboral libre de violencias y acoso, el cual debe incluir entre otras las siguientes medidas preventivas y correctivas.

Medidas preventivas:

- Formular un procedimiento claro dirigido a prevenir y atender el acoso laboral, que incluya el compromiso por parte del empleador, y de las servidoras y los servidores públicos, de promover un ambiente de convivencia laboral.
- Elaborar códigos o manuales de convivencia, en los que se identifiquen los tipos de comportamiento aceptables en la entidad.
- Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos al nivel directivo y a las servidoras y los servidores públicos, con el fin de rechazar estas prácticas y de respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.
- Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y fortalecimiento de habilidades sociales y emocionales para la concertación y negociación, dirigidas tanto a los niveles directivos, mandos medios, así como a las servidoras y los servidores públicos que forman parte del Comité de Convivencia Laboral de la entidad pública, que les permita mediar en situaciones de acoso laboral.
- Realizar seguimiento periódico a posibles situaciones de acoso laboral, garantizando la confidencialidad de la información.
- Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social, trabajo en equipo, comunicación armónica y promoción de relaciones sociales positivas, entre las servidoras y los servidores públicos de todos los niveles jerárquicos de la entidad pública.
- Realizar acciones investigativas y de análisis de riesgo, en el caso que se pueda comprobar que otras servidoras y otros servidores públicos se están viendo afectados por situaciones de acoso laboral que ya se han reportado, y analizar posibles contextos

Dirección calle 16 Avenida la popa N 17-192

E-mail: contacto@hrlopez.gov.co

Hospitalrosariovallecupar



de riesgo para las servidoras y los servidores públicos que puedan verse expuestos a las conductas de acoso.

Medidas correctivas:

- Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo asociados al acoso laboral, fomentando una cultura de convivencia en el trabajo.
- Promover la participación de las servidoras y los servidores públicos en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo asociados al acoso laboral.
- Facilitar el traslado de las servidoras y los servidores públicos a otra dependencia de la entidad, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia Laboral lo recomiendan.
- Establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para corregir las conductas de acoso laboral.
- Generar alianzas con organismos y/o entidades que brinden primeros auxilios psicológicos a las servidoras y los servidores públicos que hayan presentado quejas de acoso laboral.

ARTICULO 4.3. Sanciones

El incumplimiento a lo establecido en la normatividad legal vigente será sancionado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 91 del Decreto 1295 de 1994, modificado parcialmente por el artículo 115, del Decreto 2150 de 1995 y el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012, en armonía con el Capítulo 11, del Título 4, de la Parte 2, del Libro 2, del Decreto 1072 de 2015. La investigación administrativa y la sanción serán de competencia de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo en los términos del mencionado artículo 91, del Decreto 1295 de 1994, sin perjuicio del poder preferente de que trata el artículo 32 de la Ley 1562 de 2012.

Por su parte, el Departamento Administrativo de la Función Pública, en cumplimiento de sus funciones, en especial las relacionadas con el fortalecimiento de las capacidades de las y los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado y más específicamente en las materias relacionadas con Empleo Público, Organización Administrativa y Control Interno, a continuación precisa los lineamientos aplicables para los Representantes Legales, Jefes de Talento o quienes hagan sus veces, así como para los Jefes de Control Interno o quienes hagan sus veces en todas las entidades y organismos del Estado, tendientes a establecer las acciones

necesarias para avanzar en el cumplimiento de la Ley 1010 de 2006, las resoluciones reglamentarias en estas materias y el exhorto de la Procuraduría General de la Nación, en los siguientes términos, basados en el marco del Modelo de Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y del Modelo Estándar de Control interno (MECI), así como del Esquema de Líneas^[5], eje articulador para la gestión del riesgo y control:

4.3.1. Lineamientos para los/las Representantes Legales de las entidades y organismos del Estado.

Para estas instancias como responsables de la Línea Estratégica^[6] de control a la gestión institucional, deberán aplicar como mínimo las siguientes acciones:

1. En el marco de la planeación estratégica institucional prevista para la siguiente vigencia específicamente para el Plan Estratégico de Talento Humano garantizar que se incorporen los procedimientos, escenarios y actores necesarios para la atención, prevención, corrección y sanción de conductas de acoso laboral, así como asegurar que, los procedimientos establecidos en la materia, siempre se tenga en cuenta la perspectiva de género y la especial protección de los derechos de las mujeres en sus diversidades. De acuerdo con lo cual, se deberán adelantar los seguimientos para establecer el avance y cumplimiento en las normas señaladas en la presente Circular.
2. Difundir los lineamientos y directrices institucionales a su equipo directivo, para asegurar su correcta ejecución
3. Revisar y ajustar en lo que corresponda el plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de fortalecer el análisis de riesgo de factores psicosociales que facilite el seguimiento interno en las materias objeto de la presente Circular.

4.3.2. Lineamientos para los/las Jefes de Talento o quienes hagan sus veces de las entidades y organismos del Estado.

Para estas instancias, quienes en desarrollo de su gestión actúan como primera línea^[7] de control a la gestión, y dada su transversalidad e importancia estratégica para mejorar las competencias y garantizar el bienestar de las servidoras y los servidores

necesarias para avanzar en el cumplimiento de la Ley 1010 de 2006, las resoluciones reglamentarias en estas materias y el exhorto de la Procuraduría General de la Nación, en los siguientes términos, basados en el marco del Modelo de Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y del Modelo Estándar de Control interno (MECI), así como del Esquema de Líneas^[5], eje articulador para la gestión del riesgo y control:

4.3.1. Lineamientos para los/las Representantes Legales de las entidades y organismos del Estado.

Para estas instancias como responsables de la Línea Estratégica^[6] de control a la gestión institucional, deberán aplicar como mínimo las siguientes acciones:

1. En el marco de la planeación estratégica institucional prevista para la siguiente vigencia específicamente para el Plan Estratégico de Talento Humano garantizar que se incorporen los procedimientos, escenarios y actores necesarios para la atención, prevención, corrección y sanción de conductas de acoso laboral, así como asegurar que, los procedimientos establecidos en la materia, siempre se tenga en cuenta la perspectiva de género y la especial protección de los derechos de las mujeres en sus diversidades. De acuerdo con lo cual, se deberán adelantar los seguimientos para establecer el avance y cumplimiento en las normas señaladas en la presente Circular.
2. Difundir los lineamientos y directrices institucionales a su equipo directivo, para asegurar su correcta ejecución
3. Revisar y ajustar en lo que corresponda el plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de fortalecer el análisis de riesgo de factores psicosociales que facilite el seguimiento interno en las materias objeto de la presente Circular.

4.3.2. Lineamientos para los/las Jefes de Talento o quienes hagan sus veces de las entidades y organismos del Estado.

Para estas instancias, quienes en desarrollo de su gestión actúan como primera línea^[7] de control a la gestión, y dada su transversalidad e importancia estratégica para mejorar las competencias y garantizar el bienestar de las servidoras y los servidores públicos en todas las entidades, como segunda línea^[8] de control a la gestión institucional, deberán aplicar como mínimo las siguientes acciones:

1. Establecer un procedimiento claro dirigido a prevenir, atender y sancionar el acoso laboral, que incluya el compromiso por parte de la alta dirección, así como de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de promover un ambiente laboral seguro y libre de violencias y discriminaciones.

2. Adelantar jornadas de capacitación de manera articulada con la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP dirigidas al nivel directivo y todas las servidoras y los servidores públicos de la entidad relacionadas con la prevención, atención y sanción del acoso laboral.
3. Hacer seguimiento con lo establecido en la Ley 1010 de 2006 y sus respectivas reglamentaciones, en lo relativo a la conformación del Comité de Convivencia Laboral y las funciones que deben desarrollar los integrantes de este.
4. Realizar campañas comunicacionales dirigidas a la prevención y atención de posibles casos de acoso laboral en la respectiva entidad.
5. Tomar acciones para promover la transformación cultural al interior de entidad, a partir de procesos de formación y pedagogía que permitan establecer relaciones y ambientes laborales libres de violencias y discriminaciones.
6. Tener en cuenta los resultados obtenidos en el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) respecto a las preguntas relacionadas con el cumplimiento de la Ley 1010 de 2006 y los comités de convivencia laboral asociadas a las políticas de gestión estratégica del talento humano e integridad, y poder contar con un diagnóstico de la situación actual de la entidad en estos aspectos.

4.3.3. Lineamientos para los/las Jefes de Control interno o quienes hagan sus veces de las entidades y organismos del Estado.

Para estas instancias como responsables de la tercera línea^[9] de control a la gestión institucional, deberán aplicar como mínimo las siguientes acciones:

1. Incluir en el Plan Anual de Auditoria presentado al Comité Institucional de Coordinación de Control Interno a inicios de la próxima vigencia, el seguimiento y/o evaluación a los procesos que adelanta el área de talento humano o instancia que haga las veces, específicamente para el cumplimiento de las normas y exhorto que sustentan la presente Circular. De igual forma, debe hacer seguimiento especial a los lineamientos definidos en la presente Circular, y se deberán evaluar los procedimientos, instancias e indicadores definidos por la entidad para la gestión de denuncias de acoso laboral que incluya la perspectiva de género y la especial protección de los derechos de las mujeres en sus diversidades.
2. Para evaluar el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, dado que la normatividad indica que los temas tratados en este comité tienen un principio de confidencialidad, frente a las solicitudes de información por parte del Jefe de Control



Interno su alcance estará dado para evaluar el cumplimiento de la normativa aplicable y que se esté dando cumplimiento a las fases necesarias para la atención a las quejas de acoso laboral u otras situaciones de discriminación, esto con el fin de no afectar o vulnerar los procesos que dicho comité gestiona

ARTICULO 5º Divulgación: la presente política se divulgará por medio de la página web de la Institución y a través de la socialización en el proceso de Inducción y Reinducción, así mismo permanecerá exhibida en espacios oficiales de la FSE.

ARTÍCULO 6° Revisión y Actualización: la presente política se revisará anualmente por parte de la Alta Gerencia, Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Área de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comité de Convivencia Laboral, Área de Seguridad y Salud en el Trabajo, Asesor de Planeación y del Área Jurídica de la Institución.

ARTÍCULO 7º Vigencia. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga el contenido de los actos que le sean contrarios

COMUNÍQUESE Y CÚMPIASE

Dada en Valledupar – Cesar, a los 15 días del mes de septiembre de 2025

**JOSE OCTAVIANO LINÁN MURGAS
AGENTE ESPECIAL INTERVENTOR**

Proyectó: Carol L. Ferreira Molina – Profesional SST.
Revisó: Cesar Carrillo Urbina – info de QES-1

Dirección calle 16 Avenida la popa N 17-192
E-mail: contacto@hrpicopez.gov.co
Hospitalrosariovallejuelapar