

	MANUAL DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL	Código	GTH-ST-MN-07
		Versión	1
		Vigente desde	Jul-2025
SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			

CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S

MANUAL DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL

LA DORADA CALDAS

JULIO 2025

	MANUAL DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL	Código	GTH-ST-MN-07
		Versión	1
		Vigente desde	Jul-2025
SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			

1. INTRODUCCIÓN

La Clínica De fracturas Vita S.A.S. reconoce la importancia de garantizar un ambiente laboral sano, respetuoso y libre de cualquier tipo de acoso. Este manual tiene como objetivo prevenir, y atender las conductas constitutivas de acoso laboral, en cumplimiento de la Ley 1010 de 2006 y su actualización a través de la Ley 2466 de 2025.



	MANUAL DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL	Código	GTH-ST-MN-07
		Versión	1
		Vigente desde	Jul-2025
SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			

2. JUSTIFICACIÓN

El presente manual se justifica en la necesidad de **prevenir, detectar, atender y sancionar de manera adecuada cualquier forma de acoso laboral** dentro del entorno de trabajo en la Clínica de Fractura Vita, en cumplimiento de lo establecido por la **Ley 1010 de 2006** y la actualizada definición contemplada en la **Ley 2466 de 2025**, que regula las conductas de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Como institución prestadora de servicios de salud de mediana complejidad, reconocemos la importancia de **proteger la salud mental, emocional y física de nuestros colaboradores**, usuarios y demás personas vinculadas, garantizando un ambiente laboral respetuoso, equitativo, libre de violencia y discriminación.

Este manual responde a las nuevas disposiciones normativas que amplían el concepto de acoso, reconociendo que **una sola conducta grave puede constituir acoso**, que puede presentarse de forma **vertical, horizontal o digital**, y que afecta no solo a trabajadores directos, sino también a **contratistas, pasantes, aprendices, excolaboradores y terceros**.

	MANUAL DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL	Código	GTH-ST-MN-07
		Versión	1
		Vigente desde	Jul-2025
SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Establecer lineamientos institucionales para la prevención, detección, atención y seguimiento de conductas de acoso laboral, conforme a la Ley 2466 de 2025, promoviendo un entorno laboral sano, respetuoso y libre de cualquier forma de violencia o discriminación en la Clínica de Fractura Vita.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer mecanismos internos de denuncia y atención que garanticen confidencialidad, imparcialidad, protección de las partes y el debido proceso.
- Promover una cultura organizacional basada en el respeto, la dignidad humana y la sana convivencia, a través de actividades de formación, sensibilización y promoción del buen trato.
- Fortalecer la capacidad institucional para prevenir riesgos psicosociales, protegiendo la salud mental y el bienestar emocional de todos los colaboradores y terceros vinculados.
- Garantizar un ambiente laboral sano y respetuoso.

	MANUAL DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL	Código	GTH-ST-MN-07
		Versión	1
		Vigente desde	Jul-2025
SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			

4 ALCANCE

El presente Manual de prevención de acoso laboral aplica a todo el personal que labora en las diferentes áreas de trabajo de la **CLÍNICA DE FRACTURAS VITA SAS**, a sus proveedores, contratistas, aprendices, pasantes, candidatos, excolaboradores, clientes, asesores, consultores, y otros vinculados directa o indirectamente quienes deberán conocer y compartir los principios éticos de este Manual, a cuyo efecto se hará público.

	MANUAL DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL	Código	GTH-ST-MN-07
		Versión	1
		Vigente desde	Jul-2025
SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			

5 MARCO NORMATIVO

- **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 652 de 2012:** Por el cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidad pública y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto Ley 2663 de 1950:** Sobre Código Sustantivo del Trabajo", publicado en el Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950, en virtud del Estado de Sitio promulgado por el Decreto Extraordinario No 3518 de 1949.
- **Ley 2466 de 2025:** La cual amplía la definición de acoso laboral, moderniza su alcance, protege a más personas (incluyendo contratistas y candidatos potenciales), y reconoce que un solo hecho puede ser suficiente para configurar acoso laboral. Además, impone obligaciones claras al empleador en términos de prevención, investigación y sanción, con enfoque en la dignidad y derechos humanos del trabajador.

	MANUAL DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL	Código	GTH-ST-MN-07
		Versión	1
		Vigente desde	Jul-2025
SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			

6. RESPONSABLES

6.1 Dirección General / Gerencia

- ☐ Aprobar el manual y asignar los recursos necesarios para su implementación.
- ☐ Promover una cultura organizacional libre de acoso y violencia.
- ☐ Garantizar el respeto al debido proceso y la protección de las partes involucradas.

6.2 Talento humano

- ☐ Socializar el contenido del manual a todo el personal nuevo y actual.
- ☐ Coordinar actividades de prevención, capacitación y sensibilización.
- ☐ Acompañar el proceso de denuncia y seguimiento de casos reportados.
- ☐ Actualizar el manual según los cambios normativos y de la institución.

6.3 Comité de convivencia laboral

- ☐ Recibir, analizar y dar trámite a las quejas por presunto acoso laboral.
- ☐ Proponer medidas de mejora para prevenir situaciones de conflicto o maltrato.
- ☐ Elevar recomendaciones a la Gerencia cuando se identifiquen riesgos.
- ☐ Actuar con imparcialidad, confidencialidad y celeridad.

6.4 Líderes de área

- ☐ Velar por un ambiente laboral sano en sus respectivos equipos de trabajo.
- ☐ Detectar y reportar comportamientos que puedan constituir acoso laboral.
- ☐ Apoyar las acciones correctivas y preventivas.

6.5 funcionarios, contratistas y todos los involucrado

- ☐ Conocer y cumplir el contenido del manual.
- ☐ Promover el respeto, el buen trato y la convivencia pacífica en el entorno laboral.
- ☐ Denunciar de buena fe cualquier situación de acoso laboral o violencia en el trabajo.

	MANUAL DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL	Código	GTH-ST-MN-07
		Versión	1
		Vigente desde	Jul-2025
SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			

- ☐ Participar activamente en las actividades de formación y sensibilización.



	MANUAL DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL	Código	GTH-ST-MN-07
		Versión	1
		Vigente desde	Jul-2025
SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			

6. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y CONDUCTAS HOSTILES EN EL TRABAJO

LA LEY 1010 DE 2006, DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL Y SU ACTUALIZACIÓN A TRAVÉS DE LA LEY 2466 DE 2025: Se entenderá por acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

La Clínica de Fracturas VITA S.A.S. Se compromete a implementar acciones preventivas que garanticen un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de acoso laboral. Las siguientes medidas son de carácter obligatorio y permanente:

6.1 Política institucional

- Política institucional de cero tolerancias
- Difusión visible y permanente de esta política en espacios físicos y plataformas digitales de la clínica.

6.2 capacitación y sensibilización

- Realización de talleres, charlas y campañas de sensibilización sobre la definición de acoso sexual, sus consecuencias, cómo identificarlo y cómo actuar. Estas capacitaciones serán periódicas y obligatorias.

6.3 Canales de Denuncia Confiables y Accesibles

- Habilitación de múltiples canales de denuncia (físicos, digitales, verbales y anónimos) garantizando accesibilidad, confidencialidad y no revictimización.
- Publicación visible y actualizada de las rutas de atención y responsables institucionales.

6.4 Comité de convivencia laboral

Conscientes de la importancia de establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, en la **CLÍNICA DE FRACTURAS VITA SAS**, se creó el Comité de Convivencia Laboral, el cual en conjunto con todos los trabajadores, establecerá actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas; la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

	MANUAL DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL	Código	GTH-ST-MN-07
		Versión	1
		Vigente desde	Jul-2025
SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			

7. RUTA PARA REPORTAR QUEJAS DE ACOSO LABORAL

7.1 PRIMERA ETAPA: RECEPCIÓN DE LA QUEJA

El Comité recibirá las quejas interpuestas por los empleados de **CLÍNICA DE FRACTURAS VITA SAS**, a través del siguiente mecanismo, el cual propenden por garantizar la confidencialidad en el proceso:

Las quejas o sugerencias se recibirán única y exclusivamente, a través del diligenciamiento del formato diseñado para tal efecto (**GTH-ST-FO-45 – FORMATO PARA PRESENTAR QUEJAS COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**), entregándolo a alguno de los miembros del comité.

Este formato puede ser diligenciado por el afectado, por un tercero o por cualquier área de la Empresa, siempre y cuando se esté dispuesto a asumir las consecuencias y responsabilidades que contempla la ley 1010 del 2006 y su actualización a través de la ley 2466 de 2025.

7.2 SEGUNDA ETAPA: CALIFICACIÓN PREVIA

- El Comité verificará la información de la queja, revisando si las conductas encajan en lo previsto en los artículos 2 o 7 de la ley 1010 de 2006 y su actualización a través de la ley 2466 de 2025.
- Para dar cumplimiento a la función anteriormente dispuesta, el Comité podrá apoyarse en el concepto de asesores o peritos externos.
- Si la conclusión del Comité es que el asunto no corresponde a la legislación sobre acoso laboral, así se lo hará saber al interesado mediante escrito confidencial.
- Si por el contrario, la conclusión es que el asunto encaja dentro de la temática del acoso laboral, el Comité deberá pasar a la siguiente etapa del trámite, que es la correspondiente a la verificación de los hechos.

7.3 TERCERA ETAPA: VERIFICACIÓN DE LOS HECHOS ASPECTOS PROBATORIOS

- Los miembros del Comité deben realizar actividades tendientes a verificar, con las pruebas del caso, las circunstancias en que los hechos han ocurrido.
- Las sesiones probatorias deberán adelantarse haciendo saber, tanto al trabajador que presenta la queja, como al presunto acosador, que este es un escenario en el que en primera instancia se pretenden construir soluciones negociadas para lograr un buen ambiente laboral en la **CLÍNICA DE FRACTURAS VITA SAS**.

	MANUAL DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL	Código	GTH-ST-MN-07
		Versión	1
		Vigente desde	Jul-2025
SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			

- En esta fase se dará trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan. Manteniendo criterios de confidencialidad; Escuchando a las partes involucradas y a los testigos si es el caso de manera individual.
- Se adelantarán reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias y nunca con el objeto de hacer careos o generar confrontaciones.

7.4 CUARTA ETAPA: DECISIONES

- Los miembros del Comité deberán construir la fórmula conciliatoria o la decisión que juzguen adecuada para superar las situaciones que fueron sometidas a su consideración, y comunicarla por escrito a las partes; así como al área (s) competente de la **CLÍNICA DE FRACTURAS VITA SAS** Cuando fuere el caso.
- Se podrán firmar acuerdos entre los involucrados en donde se describen los compromisos, restricciones y comportamientos a modificar a que cada uno se compromete, lo mismo que la gestión que el comité o la administración se comprometen, para superar la situación de queja, indicándose también el periodo o condiciones sobre los cuales se hará seguimiento a los compromisos acordados.
- El Comité tendrá un término máximo de dos meses para responder a una queja por acoso laboral, contados a partir de la fecha en que la misma fue presentada.

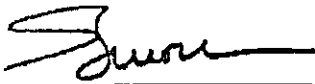
	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL		Código	GTH-ST-MN-01
			Versión	3
			Vigente desde	Jul-2025
SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO				

8. DISPOSICIONES FINALES

8.1 VIGENCIA Y MODIFICACIONES

- **Confidencialidad:** Todas las personas involucradas en el manejo de una queja de acoso sexual están obligadas a guardar estricta confidencialidad sobre la información a la que tengan acceso. El incumplimiento de esta obligación podrá dar lugar a sanciones disciplinarias.
- **Revisión y Actualización:** Este manual será revisado y actualizado periódicamente, o cuando se presenten cambios en la legislación aplicable.
- **Vigencia:** El presente manual entra en vigor a partir de su publicación y difusión.

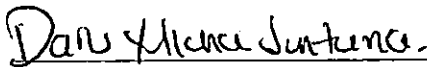
En constancia de lo anterior se aprueba y se firma el día 26 de julio del año 2025



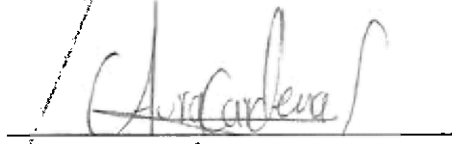
Miguel Enrique Bustillo Jaeckel
Representante legal
CC.80407253



Luis Felipe Calderón Estrada
Director general
CC. 75094021



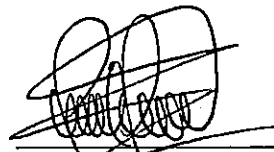
Daris Yuliana Santana Vargas
Representante comité de convivencia laboral
Líder de Seguridad y Salud en el trabajo
CC. 1054568924



Aura Lizeth Cárdenas Santos
Asesora jurídica
CC. 1100969326



Catalina Montoya Solorzano
presidente de comité de
Convivencia laboral
C.C 1002608892



Paola Andrea Pino Cuellar
Suplente comité de convivencia
laboral
C.C 1054561373

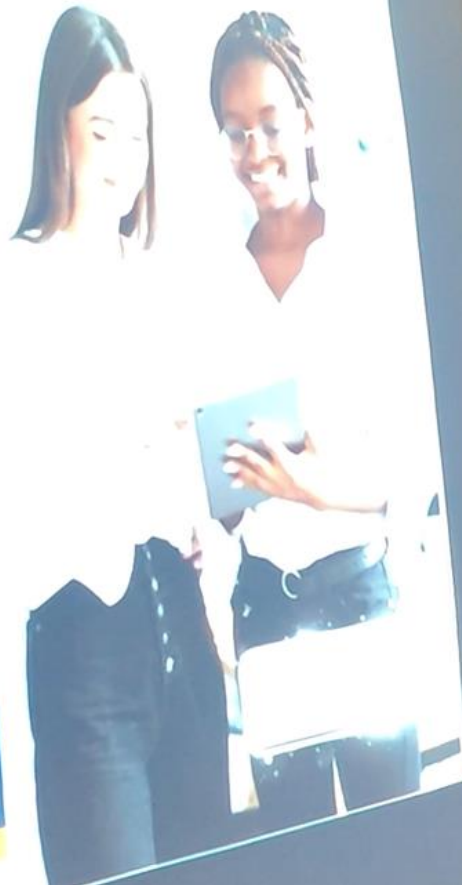
	MANUAL DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL	Código	GTH-ST-MN-07
		Versión	1
		Vigente desde	Jul-2025
SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			

CONTROL DE FIRMAS		
ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Paola Pino Cuellar Líder Gestión Documental	Luis Felipe Calderón Estrada director general	Miguel Enrique Bustillo Jaeckel Gerente
Catalina Montoya Solorzano Presidente del comité de convivencia	Aura Lizeth Cárdenas Santos Asesora Jurídica	
Daris Yuliana Santana Vargas Representante comité de convivencia laboral		

Generalidades del ACOSO LABORAL en Colombia

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 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".

Ley 1010/06; Art. 2



RUTA DE E





REGISTRO DE ASISTENCIA

Código: GTH-AT-FO-19
Versión: 2
Vigente desde: Septiembre 2021

TALENTO HUMANO

Fecha: 29 Julio - 2025

Lugar:

Clínica De Fracturas Vita

DURACIÓN (horas): 30 minutos

INSTRUCTOR: Durey Butrayo

OBJETIVO: Brindar a todos los colaboradores de la clínica conocimientos para la atención de casos laborales

ALCANCE: Todos el personal.

TEMARIO: Socialización de manual de acoso laboral

☐ Capacitación☐ Charla☒ Otra

Cual: Socialización

☐ Escrita

Evaluación

☐ Oral☐ Otra

No.	NOMBRE	CARGO	No. CÉDULA	Nota	FIRMA
1	JOLY FERRER MACIAS	COORDINADOR	10188669	N/A	
2	SEBASTIÁN OSPINA NARUAEZ	C. AMBULANCIA	1000518274	N/A	
3	Ana Isabel Estrella Arguello	Admisiónes	1001891932	N/A	
4	Sofía Jimenez A.	Enfermera	100284349	N/A	
5	LUIS FELIPE CALDERON E.	Dir. General	750911021	N/A	
6	Allyson Buelh	URI	70405725	N/A	
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					

NUMERO DE PROGRAMADOS

64

NUMERO DE ASISTENTES

64

NUMERO DE APROBADOS

N/A

COBERTURA

100%

OBSERVACIONES:

Fecha: 29 Julio - 2025

TALENTO HUMANO

Lugar: Clínica De tracturas Vita

DURACIÓN (horas): 30 Minutos

INSTRUCTOR:

OBJETIVO: Brindar a todos los colaboradores de la clínica conocimientos para la prevención de Acoso laboral.

ALCANCE: Todo el Personal

TEMARIO: Socialización de Manual De Comité De Convivencia laboral-Acoso laboral

☐ Capacitación

☐ Charla

☒ Otra

Cual: Socialización

☐ Escrita

Evaluación

☐ Oral

☐ Otra

No.	NOMBRE	CARGO	No. CÉDULA	Nota	FIRMA
1	Paola Andrea Pino Axellar	Lider De Gestión	105456138	N/A	Paola Pino
2	Dani Yuliana Santana Vargas	Lider de SST	1054568429	N/A	Dani Santana
3	Lizbeth Andrea Pena V.	Lider Mercadeo	1.073.32189	N/A	Lizbeth
4	Daniel Josue Arroyo Quiroga	Lider Logística	1054566472	N/A	Daniel
5	Miguel Bustillo Jarekel	Medico	20407253	N/A	Miguel
6	Yasenia Rivera Dela Hoz	Instrumentadora	22515124	N/A	Yasenia
7	Geraldine Bustos Cardenas	Aux. Enfermeria	1054544503	N/A	Geraldine
8	Daniel Alberto Santo Píez	Tec. Radiología	1007108919	N/A	Daniel
9	Jhanna A. Ruiz t.	Teconerica	24348039	N/A	Jhanna
10	Elisa Milena Pérez Díaz	Aux. Contable	1054549689	N/A	Elisa Pérez
11	Ana Maria Albarra Arango	Enfermera	1053860009	N/A	Ana Maria
12	Daniel Alejandro Zúñiga Silva	Químico farmacia	1620713478	N/A	Daniel
13	Ma Camila Cano Ortiz	Aux. Contabilidad	1033543301	N/A	Camila
14	Carlos Andrés Sánchez	Lid. Factores	1109383556	N/A	Carlos
15	Karen Celis Guerrero	Lider Glosas	1073323012	N/A	Karen Celis
16	Aide Aurora Tobor B.	Audi. H.C	30350654	N/A	Aide
17	Aroca Gracie Lide conde	Lider. conde	25221441	N/A	Aroca
18	Catalina Montoya Solórzano	Lider biomédico	1.002.602.292	N/A	Catalina
19	Sergio Ospina	L. Radiación	1002579065	N/A	Sergio
20	Harold D. Rodríguez A.	Contador	1073325511	N/A	Harold R.

NUMERO DE PROGRAMADOS

64

NUMERO DE ASISTENTES

64

NUMERO DE APROBADOS

N/A

COBERTURA

100%

OBSERVACIONES:

	REGISTRO DE ASISTENCIA	Código:	GTH-AT-FO-19
		Versión:	2
		Vigente desde:	Septiembre 2021

Fecha: 29-Julio-2025 Lugar: Clinica De Tracturas VITA

DURACIÓN (horas):	30 Minutos	INSTRUCTOR:	Josely Buitrago
OBJETIVO:	Brindar a todos los colaboradores de la Clínica conocimientos para la prevención		
ALCANCE:	Todo el Personal		
TEMARIO:	Socialización de Manual de comité de convivencia laboral (acoso laboral)		
☐ Capacitación ☐ Charla ☒ Otra		Cual:	Socialización
		Evaluación ☐ Escrita ☐ Oral ☐ Otra	

No.	NOMBRE	CARGO	No. CÉDULA	Nota	FIRMA
1	Yarlin Viviana Gómez Bolívar	Recepción	1054546289	N/A	Viviana Gomez
2	Karen Lorena Galvis R.	Aux. Enfermería	1128629017	N/A	Karen G.
3	Julieth Daniela Valenzuela M.	Aux. Enfermería	1001140405	N/A	Daniela V.
4	Alba Constanza Pérez Ramírez	Aux. Enfermería	1016014023	N/A	Constanza P.
5	Luis Angel Hódnyez Hódnyez	Lider S. Farmacia	1002574571	N/A	Angel Hódnyez
6	Maura Alejandra González D.	Tecn. Radiología	1104544458	N/A	Maura G.
7	Luis Fernando Jaramillo	conductor	6024104	N/A	J.F.J.
8	NOBLE MATEO PAVALEN	Enferm. URB	109100301	N/A	Noble M.
9	Sebastián Cordero Eulva G.	Aux. Informatica	1000270088	N/A	Sebastián C.
10	Charlotte Marcela Fontalvo	AUX EN FARMACIA	1043439140	N/A	Charlotte Fontalvo
11	Yessica Rodríguez Chapera	AUX enfermería	1054546289	N/A	Yessica Rodriguez
12	Lina Alejandra Rodríguez	Servicios Generales	1054556017	N/A	Alejandra R.
13	Blanca Isabel Terán P.	Servicios Generales	1054556017	N/A	Blanca Terán
14	Yaneth Osorio	AUX SERVICIOS GENERALES	20231117	N/A	Yaneth O.
15	Angie Dayana Contreras	Biología	119356007	N/A	Angie Dayana C.
16	Luisa Fernanda Charry Cardozo	Practicante	1002357272	N/A	Luisa Fernanda Charry
17	Ximel Picado Chaves	XX. Farmacia	1002357272	N/A	Ximel P.
18	Angelica M. Bustos	AUX Farmacia	24715999	N/A	Angelica B.
19	Gabriela Nieto Puerto	Admisiones	1121955712	N/A	Gabriela N.
20	Lina Marcela Navarro M.	Admisiones	1054556017	N/A	Lina M.

NUMERO DE PROGRAMADOS

64

NUMERO DE ASISTENTES

64

NUMERO DE APROBADOS

N/A

COBERTURA

100%

OBSERVACIONES:



REGISTRO DE ASISTENCIA

Código:

GTH-AT-FO-19

Versión:

2

Vigente desde:

Septiembre 2021

TALENTO HUMANO

Fecha: 24-Julio-2025

Lugar: Clínica de Atención Vita

DURACIÓN (horas): 30 minutos

INSTRUCTOR: Durey Butrigo

OBJETIVO: Brindar a todos los colaboradores de la clínica conocimientos para la prevención de acoso laboral

ALCANCE: Todo el personal

TEMARIO: Socialización de manual de acoso laboral.

☐ Capacitación☐ Charla☒ Otra

Cual: Socialización

☐ Escrita

Evaluación

☐ Oral☐ Otra

No.	NOMBRE	CARGO	No. CÉDULA	Nota	FIRMA
1	Angie Ojeda Quintero S	Bacteriologa	11356500	N/A	Angie Ojeda
2	Nikol Prodan Chave	Aux. Farmacia	10025006	N/A	Nikol Prodan
3	Daniel Alberto Santos Pérez	Tec. Radiología	100908979	N/A	Daniel A. Santos
4	Alba Constante Perez Rivas	Aux Enfermera	101601409	N/A	Alba Constante
5	Ma Camille Ciro Ojeda	Aux enf.	1103543304	N/A	Camille Ciro
6	Cecilia Rivera de la Cruz	Instrumentadora	22515721	N/A	Cecilia Rivera
7	NORLEYSY ANDREA PEREZ	ENTENIM	09170029	N/A	Norleisy Andra
8	Ulrich Daniela Valenzuela M	Aux Enfermera	100740105	N/A	Daniela Valenzuela
9	Karen Lorena Gallus Pineda	Aux Enfermera	1128621017	N/A	Karen G.
10	Jesica Rodriguez	Aux enfermera	705451000	N/A	Jesica Rodriguez
11	Sebastian Cardona Zucora	Aux. Farmacia	1006270093	N/A	Sebastian Cardona
12	Charlotte Fontalvo Navarro	aux enfermeria	1043439240	N/A	Charlotte F.
13	Andres Camilo Sant Esteban	Tecnología Radiológica	1057554295	N/A	Andres Camilo
14	Anc Flare Albarcan	Superint	107386060	N/A	Anc Flare
15	Luis Angel Rodriguez Holden	Lider Sfrmacutro	100257157	N/A	Angel Rodriguez
16	Daniel A. Zaidita S	Químico farmacéutico	100271348	N/A	Daniel A. Zaidita
17	Luis Felipe Cardenas E	Dir. General	75094021	N/A	Luis Felipe
18	Wagner / Ben H / H	Medico	80107255	N/A	Wagner
19					
20					

NUMERO DE PROGRAMADOS

64

NUMERO DE ASISTENTES

64

NUMERO DE APROBADOS

N/A

COBERTURA

100%

OBSERVACIONES:

Si estas siendo victima de acoso laboral

SIGUE ESTA RUTA

"Trabajamos mejor cuando nos sentimos seguros y valorados."



01

IDENTIFICA LA CONDUCTA Y RECOPILA EVIDENCIA

Reconoce que esta siendo victima de acoso laboral y recopila evidencia como correos, mensajes o testimonios.

02

RECEPCIÓN DE LA QUEJA

Radica tu queja con algun integrante del comite de convivencia laboral, diligencia el formato diseñado para tal efecto

**(GTH-ST-FO-45 –
FORMATO PARA
PRESENTAR QUEJAS
COMITÉ DE
CONVIVENCIA
LABORAL**

03

EVALUACIÓN INICIAL PREVIA

Evaluacion inicial del comite de covivencia teniendo en cuenta todos los factores de la situacion. Si aplica o no para catalogarlo como acoso laboral.

04

VERIFICACIÓN DE LOS HECHOS

Espacios de dialogos entre las partes involucradas, compromisos mutuos y soluciones efectivas.

05

ACCIONES DEL COMITE

Formula conciliatoria, acuerdos, compromisos, modificación de conducta y medidas correctivas

06

SEGUIMIENTO

Seguimiento a los compromisos pactados, garantizando confidencialidad y protección del denunciante.

"Dignidad, respeto y bienestar: pilares de nuestro entorno laboral."