



RESOLUCIÓN NÚMERO 138 DE 2026

(26 FEB 2026)

“POR LA CUAL SE ADOPTA LA VERSIÓN 01 DE LA POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO IMSALUD”

EL GERENTE DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO E.S.E. IMSALUD

En uso de sus facultades constitucionales, legales y,

CONSIDERANDO:

- Que, según el artículo 27 del Acuerdo N°0087 del 29 de enero del 1.999 “por medio del cual se crea la Empresa Social del Estado E.S.E “IMSALUD” del Primer Nivel de Atención en Salud Municipio San José de Cúcuta”, los Actos o Decisiones que tome el Gerente, en ejercicio de cualquiera de las funciones a él asignadas, se denominarán RESOLUCIONES.
- Que, conforme al Artículo 28 del Acuerdo en mención algunas de las funciones del Gerente son: Articular el trabajo que realizan los diferentes niveles de la organización dentro de una concepción participativa de la gestión, Ser nominador y ordenador del gasto de acuerdo con la facultades concedidas por la ley y los reglamentos, Velar por el cumplimiento de las leyes y reglamentos que rinde la empresa, Velar por la utilización eficiente de los recursos humanos, técnicos y financieros de la Entidad y por el cumplimiento de la metas y programas aprobados por la Junta Directiva.
- Que, el Artículo 209 de la Constitución Política consagra que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y debe desarrollarse con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad.
- Que, mediante acta N°16 del 25 de noviembre de 2025, el comité institucional de gestión y desempeño de la Empresa Social del Estado IMSALUD, aprobó la política de acoso laboral y sexual acorde a la estructura del modelo integrado de planeación y gestión MIPG.
- Que, el Artículo 13 de la Constitución Política de Colombia establece la igualdad de todas las personas ante la ley, prohibiendo cualquier tipo de discriminación. Además, el artículo 53: reconoce los derechos laborales fundamentales, como la dignidad humana y la no discriminación
- Que, mediante el Código Sustantivo del Trabajo; Regula los derechos y deberes de los trabajadores y empleadores en Colombia, incluyendo aspectos relacionados con el acoso laboral, la no discriminación y la igualdad de condiciones.

Que, mediante la ley 1010 del 23 de enero del 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".

Que, acorde a la Resolución 652 del 30 de abril del 2012 – Ministerio del Trabajo, "Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones".

Que, mediante la Resolución 1356 del 18 de julio del 2012 - Ministerio del Trabajo, "Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012".

Que, conforme a la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, establece el procedimiento para la identificación y prevención del acoso laboral en el ámbito de las organizaciones. sigue vigente y es fundamental para la gestión del riesgo psicosocial laboral en Colombia, aunque ahora coexiste con la Resolución 2764 de 2022, que introduce la nueva Batería de Riesgo Psicosocial

Que, conforme la Ley 1618 de 2013 establece disposiciones en favor de la inclusión de personas con discapacidad, promoviendo la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y la no discriminación por motivos de discapacidad

Que, conforme La Ley 2365 del 20 de junio 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".

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar. La versión 01 de la Política para la Prevención del Acoso Laboral y Sexual de la Empresa Social del Estado IMSALUD, la cual hace parte integral de la presente resolución y se adjunta en nueve (09) folios, cuya declaratoria es:

"La ESE IMSALUD se compromete a promover acciones que prevengan el acoso laboral y el acoso sexual, brindando un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado, en beneficio de la dignidad humana, la salud mental y el respeto por los derechos humanos contando con la participación de todo el personal de la entidad."

ARTÍCULO SEGUNDO: Publicar. La Política para la Prevención del Acoso Laboral y Sexual de la Empresa Social del Estado IMSALUD será publicada en la página web de la empresa www.imsalud.gov.co

ARTÍCULO TERCERO: Actualización. El líder de la política debe asegurar su revisión y actualización periódica de acuerdo con las necesidades normativas aplicables a la ESE IMSALUD.



GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO
ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN

Código: DIE-03-P-11-F-01
Versión: 04

RESOLUCIÓN

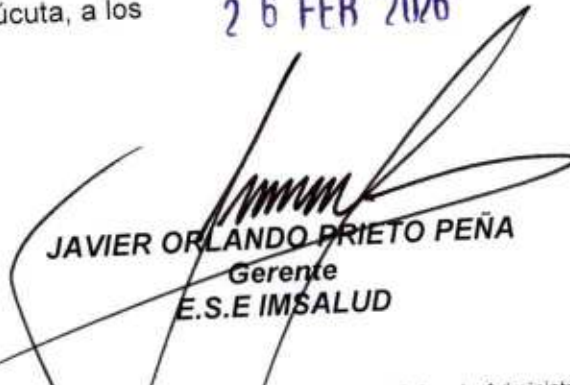
Fecha: 18/12/2024

ARTÍCULO CUARTA: Vigencia y Derogatoria. La presente resolución rige a partir de la fecha de expedición y deroga todas las disposiciones que sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en San José de Cúcuta, a los

26 FEB 2026


JAVIER ORLANDO PRIETO PEÑA
Gerente
E.S.E IMSALUD

Elaboró: Karen Daniela Sánchez Garavito - Apoyo Profesional Externo, Oficina de Administración Laboral E.S.E IMSALUD
Revisó: Andrea Juliana Porras Nava - Jefe de Oficina de Administración Laboral E.S.E IMSALUD
Revisó: Leonel Andrés Niño Peñaranda - Asesor Jurídico Externo, Oficina de Administración Laboral E.S.E IMSALUD
Visto Bueno: Dinifer Javier Cárdenas Figueroa. - Asesor Jurídico E.S.E IMSALUD

**POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN
DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL**



| | | |
|---|---|---|
|  | GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN | Código: DIE-01-PC-36 Versión: 01 |
| | POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL | Fecha: 25/11/2025 |

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|--|---|
| INTRODUCCIÓN..... | 2 |
| JUSTIFICACIÓN..... | 3 |
| 1. MARCO NORMATIVO | 4 |
| 2. DECLARATORIA | 4 |
| 3. OBJETIVOS POLÍTICA DE INTEGRIDAD..... | 4 |
| 3.1. General | 5 |
| 3.2. Específicos | 5 |
| 3.3. Nivel de Cumplimiento..... | 5 |
| 7. ACCIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN LA ESE IMSALUD | 7 |
| 8. COMUNICACIÓN..... | 8 |
| 9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | 8 |
| 10. HISTORIAL DE CONTROL DE CAMBIOS:..... | 9 |


| | | |
|---|---|---|
|  | GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN | Código: DIE-01-PC-36 Versión: 01 |
| | POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL | Fecha: 25/11/2025 |

INTRODUCCIÓN

La ESE IMSALUD, comprometida con la protección de la dignidad humana y el bienestar integral de sus servidores públicos, contratistas, pasantes y demás personas vinculadas, adopta la presente Política Institucional de Prevención del Acoso Laboral y Sexual, como instrumento donde se establecen los lineamientos, directrices y mecanismos para identificar, prevenir y atender situaciones que atenten contra la convivencia laboral, la integridad física y emocional y los derechos fundamentales de quienes hacen parte de la institución.

En concordancia con la normativa vigente y con los valores que orientan la misión de IMSALUD como entidad prestadora de servicios de salud, esta política busca fortalecer un ambiente laboral sano, respetuoso y libre de violencias. Para ello, se promueven acciones pedagógicas, preventivas y correctivas que favorecen relaciones basadas en la igualdad, la ética, la comunicación asertiva y el respeto mutuo.

La implementación de esta política se integra de manera transversal a los sistemas de gestión institucional, convirtiéndose en un instrumento clave para consolidar una cultura de bienestar y convivencia en todos los procesos y sedes de la ESE IMSALUD.

| | | |
|---|---|---|
|  | GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN | Código: DIE-01-PC-36 Versión: 01 |
| | POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL | Fecha: 25/11/2025 |


JUSTIFICACIÓN

La ESE IMSALUD, en cumplimiento de la normativa vigente que regula el acoso laboral y sexual en Colombia, y reconociendo que cualquier forma de acoso impacta de manera negativa tanto en el bienestar individual como en la productividad de la entidad, adopta esta política como un mecanismo integral para la prevención, detección y atención de conductas que puedan constituir acoso laboral o sexual.

Estas conductas no solo vulneran la dignidad de la persona humana, sino que también deterioran significativamente el entorno laboral, generando efectos adversos en la salud física y mental, la moral, la confianza y la autoestima de nuestros funcionarios, contratistas y demás colaboradores.

1. MARCO NORMATIVO

- **Constitución Política de Colombia, artículo 13:** establece la igualdad de todas las personas ante la ley, prohibiendo cualquier tipo de discriminación. Además, el **artículo 53:** reconoce los derechos laborales fundamentales, como la dignidad humana y la no discriminación.
- **Código Sustantivo del Trabajo:** Regula los derechos y deberes de los trabajadores y empleadores en Colombia, incluyendo aspectos relacionados con el acoso laboral, la no discriminación y la igualdad de condiciones.
- **Ley 1010 del 23 de enero del 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 del 30 de abril del 2012** – Ministerio del Trabajo, “Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”.
- **Resolución 1356 del 18 de julio del 2012** - Ministerio del Trabajo, “Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012”.
- **Resolución 2646 de 2008** del Ministerio de la Protección Social, establece el procedimiento para la identificación y prevención del acoso laboral en el ámbito de las organizaciones. sigue vigente y es fundamental para la gestión del riesgo psicosocial laboral en Colombia, aunque ahora coexiste con la Resolución 2764 de 2022, que introduce la nueva Batería de Riesgo Psicosocial.
- **Ley 1618 de 2013** establece disposiciones en favor de la inclusión de personas con discapacidad, promoviendo la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y la no discriminación por motivos de discapacidad.
- **La Ley 2365 del 20 de junio 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”.

| | | |
|---|---|---|
|  | GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN | Código: DIE-01-PC-36 Versión: 01 |
| | POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL | Fecha: 25/11/2025 |

2. DECLARATORIA

La ESE IMSALUD se compromete a promover acciones que prevengan el acoso laboral y el acoso sexual, brindando un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado, en beneficio de la dignidad humana, la salud mental y el respeto por los derechos humanos contando con la participación de todo el personal de la entidad.

3. OBJETIVOS POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

3.1. General

Establecer los lineamientos, estrategias y mecanismos institucionales para prevenir, identificar, atender y hacer seguimiento a las situaciones que constituyan acoso laboral o acoso sexual dentro de la ESE IMSALUD, garantizando un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de violencias.

3.2. Específicos

- Promover una cultura organizacional basada en el respeto, la dignidad humana y la igualdad.
- Implementar acciones de sensibilización y formación orientadas a la prevención del acoso laboral y sexual.
- Establecer canales confidenciales y efectivos de reporte y atención de situaciones de acoso.
- Definir claramente los roles y responsabilidades institucionales en la gestión de casos.
- Orientar la adopción de medidas preventivas y correctivas que reduzcan factores de riesgo psicosocial.
- Realizar seguimiento y evaluación permanente de la política para su mejora continua.


3.3. Alcance

La presente política aplica a todas las personas vinculadas con la ESE IMSALUD:

- Servidores públicos (carrera, provisionales y libre nombramiento y remoción).
- Contratistas y personal de apoyo.
- Estudiantes, pasantes, practicantes y voluntarios.
- Visitantes o terceros que interactúen en los ambientes laborales de la entidad.

Rige en todas las sedes, áreas y procesos de IMSALUD, incluyendo espacios presenciales, virtuales o externos relacionados con el cumplimiento de funciones o actividades institucionales.

3.3. Nivel de Cumplimiento

| | | |
|---|---|---|
|  | GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN | Código: DIE-01-PC-36 Versión: 01 |
| | POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL | Fecha: 25/11/2025 |

La Política de prevención del acoso laboral, será de obligatorio cumplimiento para todos los servidores públicos, contratistas y colaboradores que presten sus servicios a la Empresa Social del Estado IMSALUD.

4. Principios Orientadores

- Dignidad Humana
- Igualdad y No Discriminación
- Respeto y Sana Convivencia
- Confidencialidad
- Imparcialidad
- Debido Proceso
- Enfoque de Derechos y Enfoque Diferencial
- Prevención

5. DEFINICIONES

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.


ACOSO SEXUAL: Acto o comportamiento de naturaleza sexual no deseado que afecta la integridad o libertad de la persona

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.

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.

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 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

| | | |
|---|---|---|
|  | GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN | Código: DIE-01-PC-36 Versión: 01 |
| | POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL | Fecha: 25/11/2025 |

información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

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.


Víctima, presunto agresor, testigos: Actores involucrados en un caso según su rol.

6. ROLES Y RESPONSABILIDADES

- Alta Dirección
 - Liderar y garantizar el cumplimiento de la política.
 - Velar por los recursos necesarios para su implementación.
- Jefaturas y Líderes de Proceso
 - Promover un ambiente de respeto.
 - Detectar y reportar posibles riesgos o situaciones de acoso.
- Gestión del Talento Humano
 - Coordinar acciones preventivas y formativas.
 - Orientar y acompañar a las personas involucradas en un reporte.
 - Gestionar registros confidenciales de los casos.
- Comité de Convivencia Laboral
 - Recibir y gestionar quejas de acoso laboral.
 - Promover conciliación y medidas preventivas.
- Control Interno
 - Verificar el cumplimiento y eficacia de la política.
- Colaboradores y Contratistas
 - Mantener conductas respetuosas.
 - Reportar situaciones de acoso o riesgo.
 - Participar en actividades formativas.

7. ACCIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN LA ESE IMSALUD


La Empresa Social del Estado IMSALUD, con el propósito de dar cumplimiento a la implementación de la Política de prevención del acoso laboral, en el Marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, estableció las siguientes acciones.

| | | |
|---|---|---|
|  | GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN | Código: DIE-01-PC-36 Versión: 01 |
| | POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL | Fecha: 25/11/2025 |

| ACCIONES | LINEAS ESTRATEGICAS | EJES DE ACREDITACIÓN |
|---|------------------------|-------------------------|
| Realizar actividades continuas de sensibilización y/o capacitación sobre comunicación asertiva, trabajo en equipo, resolución de conflictos, acoso laboral, acoso sexual y sus consecuencias, dirigido a todos los colaboradores. | IMSALUD Unificada | Transformación Cultural |
| Seguimiento a el procedimiento de convivencia laboral establecido por acoso laboral. | IMSALUD Unificada | Transformación Cultural |
| Diseñar, socializar e implementar la ruta de reporte de la queja por acoso sexual. | IMSALUD Unificada | Transformación Cultural |
| Diseñar, socializar e implementar un formato donde se realice el reporte de la queja por acoso sexual, garantizando la confidencialidad y el respeto por el trabajador y/o colaborador. | IMSALUD Unificada | Transformación Cultural |
| Seguimiento a el Comité de Convivencia Laboral -CCL-. | IMSALUD Unificada | Transformación Cultural |
| Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia. | IMSALUD Unificada | Transformación Cultural |
| Desarrollar programas de sensibilización sobre la importancia de la diversidad e inclusión, que promuevan la integración de personas de diferentes géneros, orientaciones sexuales, razas y condiciones de discapacidad. | IMSALUD Unificada | Transformación Cultural |

8. COMUNICACIÓN

La divulgación de La Política de prevención del acoso laboral y sexual, debe ser publicada, transmitida e implementada a través de las diferentes medios digitales y escritos a las dependencias que conforman la estructura organizacional y jerarquía de la Empresa Social del Estado IMSALUD.

| | | |
|---|---|---|
|  | GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN | Código: DIE-01-PC-36 Versión: 01 |
| | POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL | Fecha: 25/11/2025 |

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación es un instrumento indispensable para la implementación adecuada de La Política de prevención del acoso laboral y sexual. Se trata de contar con la opción de supervisar el avance o, en su caso, los problemas que registre el desarrollo de la misma para de manera oportuna tomar decisiones para el mejoramiento continuo de la institución.

Para el seguimiento y evaluación de La Política de prevención del acoso laboral y sexual, la Empresa Social del Estado IMSALUD, se determinó el siguiente indicador.

| INDICADOR | FORMULA |
|--|--|
| <i>Actividades realizadas Política de prevención del acoso laboral y sexual.</i> | $(\text{Número de actividades ejecutadas en el periodo} / \text{Número de actividades programadas en el periodo}) * 100$ |

El seguimiento y evaluación de La Política de prevención del acoso laboral y sexual estará a cargo de la Jefe de la Oficina de Administración Laboral de la Empresa Social del Estado IMSALUD, quien presentará ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño el respectivo informe.

JAVIER ORLANDO PRIETO PEÑA
Gerente ESE IMSALUD

Proyectó: Juan Camilo Frend Barbosa- Jefe Oficina SG_SST.
Revisó: Andrea Juliana Porras Nava – Jefe Administración Laboral.
Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

10. HISTORIAL DE CONTROL DE CAMBIOS:

| VERSIÓN | MOTIVO | FECHA |
|----------------|---------------------------|--------------|
| 01 | Elaborado por primera vez | 25/11/2025 |
| 02 | | |

| | | |
|------------------------|--------------------------------|---|
| Elaboró: | Revisó: | Aprobó: |
| Jefe de Oficina SG-SST | Jefe de Administración Laboral | Comité Institucional de Gestión y Desempeño |