# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

ALCALDÍA DE
BUCARAMANGA

Instituto
de Cultura y
Turismo

## CONTENIDO


1. Introducción ..... 3
2. Objetivos del protocolo ..... 4
2.1 Objetivo General ..... 4
2.2 Objetivos Específicos ..... 4
3. Alcance ..... 4
4. Definiciones ..... 4
5. Marco Normativo ..... 6
6. Ámbito de aplicación ..... 6
7. Definición Acoso y modalidades ..... 7
7.1 Acoso Laboral ..... 7
7.2 Modalidades de Acoso Laboral ..... 7
7.3 Acoso Sexual ..... 8
7.4 Modalidades de acoso sexual ..... 9
8. Conductas constitutivas de acoso ..... 9
8.1 Conductas constitutivas de Acoso Laboral ..... 9
8.2 Conductas constitutivas de Acoso Sexual ..... 10
9. Conductas que no son Constitutivas de Acoso ..... 11
9.1 Conductas no constitutivas de acoso laboral no constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades 11
9.2 Conductas no constitutivas de acoso sexual: toda aproximación libremente aceptada y recíproca, y/o propiciada por parte del sujeto pasivo 12
10. Consecuencias del acoso laboral y acoso sexual ..... 12
11. Garantías contra actitudes reiterativas y mecanismos de protección a la víctima ..... 12
12. Estrategias de intervención ..... 13
12.1 Medidas de prevención y protección frente el acoso laboral y sexual laboral ..... 13
12.2 Temas de promoción y prevención para abordar en programas y campañas ..... 13
12. Procedimiento atención de presunto caso de acoso laboral y acoso sexual ..... 14
13.1 Lineamientos generales para la atención de situaciones de acoso y/o violencia ..... 14

13.2 Procedimiento para atención de la queja por parte del CCL.....14
13.3 Precisiones con respecto a quejas por presunto acoso sexual laboral.....17
13.4 Ruta de atención en presunto caso por acoso sexual laboral.....19
REFERENCIA BIBLIOGRAFICA.....22

## 1. INTRODUCCIÓN

El acoso laboral y acoso sexual en el ámbito laboral aún sigue siendo un asunto invisibilizado e ignorado; del que es necesario hablar para evidenciar que se trata de un problema de violencia de género y convertirlo en un tema de interés público.

El acoso laboral es un fenómeno que cada día ha venido tomando mayor importancia dado a los impactos que se ha generado en muchas empresas y trabajadores.

Según investigaciones sobre el tema, toda institución que reconoce e implementa una política para enfrentar el acoso laboral y acoso sexual en sus múltiples aspectos, deja de ser cómplice de su reproducción; por ello, asumir una corresponsabilidad institucional con el personal, será el primer paso para generar las transformaciones con las que debe contar un ambiente laboral sano.

El protocolo de intervención para casos de acoso laboral y acoso sexual tiene el propósito de contribuir a la sensibilización de las y los servidores públicos responsables de la atención y seguimiento de estas prácticas que afectan los derechos humanos. Así como contribuir de forma significativa a la generación de una política institucional y establecer procedimientos claros, confidenciales e imparciales para atender las quejas que se presenten por estos motivos.

Para alcanzar los objetivos aquí establecidos, será necesario realizar esfuerzos permanentes de prevención, atención y sanción; pero sobre todo concientizar a todas las personas que trabajamos en la administración pública sobre la problemática que representa el acoso laboral y acoso sexual, el cual afecta tanto el desarrollo social de las personas, como la calidad de los servicios que otorgamos a la sociedad.

Para vivir mejor, necesitamos que en todos los ámbitos de desarrollo del país eliminemos las prácticas discriminatorias y de violencia, para transformarlas en espacios en los que imperen los principios de democracia, equidad, tolerancia y respeto a la dignidad de todo ser humano.

El Instituto Municipal de Cultura y Turismo, comprometido con la prevención del acoso laboral y sexual, establece el presente protocolo para orientar a sus colaboradores en la atención de quejas y casos por acoso laboral o sexual que puedan llegar a presentarse en la empresa por medio del Comité de Convivencia Laboral.

## 2. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

### 2.1 Objetivo General

Establecer el protocolo de prevención y actuación de acoso laboral y acoso sexual del Instituto Municipal de Cultura y Turismo, dando cumplimiento a la normatividad vigente.

### 2.2 Objetivos Específicos

- Definir que es acoso laboral y acoso sexual y describir las conductas que lo constituyen
- Proponer estrategias que permitan prevenir quejas o casos por acoso laboral y acoso sexual.
- Establecer el procedimiento atención de casos de acoso laboral y acoso sexual, incluyendo el paso a paso para atención y/o traslado de quejas y denuncias.

## 3. ALCANCE

Este protocolo aplica para todos los Servidores Públicos del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga.

## 4. 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 a la renuncia del mismo (Ley 1010 de 2006).

- **Comité de Convivencia Laboral:** Es un grupo de empleados, conformado por representantes del empleador y representantes de los empleados, que busca prevenir el acoso laboral contribuyendo a proteger a los empleados contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

- **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 (Ley 1010 de 2006).

- **Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral (Ley 1622 de 2013).

- **Entorpecimiento laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor,

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 información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos (Ley 1010 de 2006).

- **Estrés:** Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales. Resolución 2646 de 2008.

- **Experto:** Psicólogo con posgrado en Seguridad y Salud en el Trabajo, con licencia vigente de prestación de servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo (Resolución 2646 de 2008).

- **Factores de riesgo psicosocial:** Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo Resolución 2646 de 2008.

- **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador (Ley 1010 de 2006).

- **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 (Ley 1010 de 2006).

- **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 (Ley 1010 de 2006).

- **Población objeto:** Persona o grupo de personas expuestas a factores psicosociales, a quien(es) se dirige la acción o estrategia propuesta con el propósito de promover su salud o prevenir enfermedades.

- **Riesgo:** Combinación de la probabilidad de que ocurra un evento o exposición peligrosa, y la severidad de la lesión o enfermedad que puede ser causada por el evento o exposición.

- **Triangulación:** Forma de aproximarse a una situación o fenómeno en estudio, que busca obtener información de diversas fuentes o métodos de recolección de datos, con el fin de comprender mejor la situación que se evalúa (Ministerio la Protección Social, 2010).

- **Violencia laboral:** Toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable, mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma (Organización Internacional del Trabajo, 2012).

## 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.

- Ley 1257 de 2008 “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”.

- Resolución 2646 de 2008 “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”.

- Resolución 01356 de 2012 “Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012”.

- Resolución 652 de 2012 “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”.

- Circular 026 de 2023: Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGTBIQ+ en el ámbito laboral.

- Ley 2365 de 2024: Garantizar los derechos de igualdad, no discriminación y vida libre de violencias, adoptando medidas de prevención, detección y atención al acoso sexual en el ámbito laboral y educativo.

- Resolución 283 de 2010: Por medio de la cual se implementa el reglamento interno del trabajo del Instituto Municipal de Cultura y Turismo.

## 6. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo aplica exclusivamente a las/los servidoras/es públicas/os que en algún momento de sus trayectorias laborales pueden involucrarse en una queja/denuncia por acoso laboral y acoso sexual, sea como víctimas, como responsables del acoso, como testigos, bien como integrantes de la dependencia para la prevención y atención de dichas prácticas.

Se entiende como sujeto activo la persona que ejerce la presunta conducta constitutiva de acoso, entendiéndose por sujeto pasivo quien alega ser víctima de la presunta conducta.

La relación existente entre el sujeto activo y el sujeto pasivo, desde el punto de vista organizativo puede responder a la siguiente tipología:

- **Acoso Descendente.** Aquella conducta realizada por la persona natural que se desempeñe

como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando dentro de la empresa

- **Acoso Horizontal.** Aquella conducta realizada por compañeros(as) de trabajo.

- **Acoso Ascendente.** Aquella conducta realizada por trabajadores(as) jerárquicamente subordinados al sujeto pasivo.

## 7. DEFINICIÓN ACOSO Y MODALIDADES

El presente "**Protocolo de Prevención y Actuación de Acoso Laboral y Acoso Sexual"** se entiende como el mecanismo para la prevención de cualquier tipo de acoso en el trabajo, con el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso laboral y acoso sexual

A continuación, se definirán los tipos de acoso que abarca el presente documento.

### 7.1 Acoso Laboral.

Se considera acoso laboral toda **conducta persistente y demostrable,** ejercida sobre un empleado(a), trabajador(a) por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero(a) 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. (Ley 1010 de 2006, Art 2.)

Para la configuración de Acoso Laboral, se requiere que sean acciones sistemáticas, habituales, mal intencionadas, con duración determinada en el tiempo y dirigidas sobre una persona. No debe confundirse de las situaciones de presión o de conflicto laboral, puesto que se trataría entonces de situaciones de desacuerdo que pueden producirse en el desarrollo de una relación de trabajo.

El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales, siempre y cuando se acredite ***la ocurrencia repetida y pública***:

### 7.2 Modalidades de Acoso Laboral

Desde la Ley se reconocen el maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral como las principales modalidades, las cuales se describen de la siguiente manera:

- **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(a) o trabajador(a); toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos 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(a) o trabajador(a), mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral, sin justificación alguna.

  - Actos arbitrarios reiterados.
  - Descalificación.
  - Cambios permanentes de horario.
  - Carga excesiva de trabajo.

- **Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
  - Trato diferenciado.
  - Violar el principio de igualdad de oportunidades.
  - Tipos: género, religión, raza, ideología, edad, grupo étnico, discapacidad, condiciones de salud, situación conyugal, paternidad, situación social, orientación sexual, etc.

- **Entorpecimiento laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador(a) o empleado(a).
  - Obstaculizar o hacer más gravoso el cumplimiento de la labor.
  - Retardar el cumplimiento de la labor o las metas.
  - Privación, ocultación o inutilización de insumos, documentos o instrumentos para la labor.

- **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador(a).
  - Asignación de funciones a menor precio del trabajador.
  - Violación del principio de igualdad.
  - Discriminación en la asignación de obligaciones laborales.

- **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador(a) mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador(a).

### 7.3. Acoso Sexual.

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento de naturaleza sexual ya sea verbal o física no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se puede definir a partir de la tipificación penal de dicha conducta como delictiva, el acto de acoso, persecución, hostigamiento, asedio físico o verbal con fines sexuales no consentidos, que se comete para obtener un beneficio propio o de un tercero, y de quien se vale de su superioridad manifiesta o de la relación de autoridad o de poder, sexo, posición laboral, social, familiar o económica (Art. 210 A, Código Penal).

La Ley 1257/08 define el Acoso Sexual Laboral (ASL), cuando sucede en el ámbito laboral,

porque constituye una de las formas de violencias contra las mujeres, en consecuencia, esta Ley define la violencia contra las mujeres y los tipos, como cualquier acción u omisión que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.

La Ley 1257/08 adicionó al Código Penal el artículo que define el Acoso sexual:

"Artículo 210 A. Acoso sexual. El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años".

El Acoso Sexual puede afectar a hombres y mujeres, no obstante, dicho acoso en contra de las mujeres se entiende como una manifestación violencia de género, como efecto de la discriminación histórica de la que ha sido objeto.

### 7.4 Modalidades de acoso sexual

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y reciprocas, en la medida en que las conductas de acosos sexual no son deseadas ni aceptada por la persona que es objeto de ella.

El acoso sexual puede darse, bajo los siguientes tipos:

- **Acoso de intercambio:** Consistente en forzar a la víctima a elegir entre someterse a requerimientos sexuales, o perder, o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo que afecten el acceso a la formación profesional, al desarrollo dentro de la organización, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación de esta manera. En la medida que supone un abuso de autoridad, el sujeto activo de la conducta será aquel que tenga la facultad para otorgar o retirar el beneficio o la condición de trabajo.

- **Acoso Ambiental.** Consistente en la generación de un entorno laboral intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para el sujeto pasivo, como consecuencia de actitudes y/o comportamientos indeseados de naturaleza sexual.

## 8. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

### 8.1 Conductas constitutivas de Acoso Laboral

De acuerdo a lo señalado en el Artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, se presumirá que hay Acoso Laboral, la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas que se referencian a continuación puede ser constitutivas de acoso laboral:

- Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.

- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política el estatus social.

- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros(as) de trabajo.

- Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros(as) de trabajo.

- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.

- La descalificación humillante y en presencia de los compañeros(as) de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.

- Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.

- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.

- La imposición de deberes **ostensiblemente extraños** a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada **sin ningún fundamento** objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.

- La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos **sin ningún fundamento** objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.

- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados(as) en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.

- La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.

- La negativa claramente **injustificada** a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.

- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

**Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas conforme a lo contemplado en la Ley 1010 de 2006**

### 8.2 Conductas constitutivas de Acoso Sexual

Sin ánimo excluyente ni limitativo se consideran conductas constitutivas de acoso sexual:

a) Acoso sexual laboral físico: manoseos, pellizcos, palmadas, apretones, roces deliberados, miradas lascivas o concupiscentes, tocamientos, contacto físico innecesario, agresión física, comentarios homófobos, gestos con connotación sexual, el envío reiterado o no consentido de mensajes, imágenes, audios o cualquier otro tipo de contenido con insinuaciones, propuestas sexuales o comentarios de índole sexual a través de redes sociales, aplicaciones de mensajería, correos electrónicos u otros canales digitales, entre otras.

b) Conductas Verbales: Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, chistes de carácter sexual, preguntas sobre fantasías eróticas, comentarios homófonos, insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar del trabajo después que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos, llamadas telefónicas indeseadas, bromas o cometarios sobre la apariencia sexual, favores sexuales con fines de promoción o ascenso.

c) Conductas no verbales: Exhibición de fotos, objetos o escritos sexualmente ofensivos, sugestivos y/o pornográficos, mensajes de texto y/o correos electrónicos de carácter ofensivo y con contenido sexual.

d) Otros tipos de acoso sexual laboral: obligar a las mujeres a trabajar fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos.

La Ley 1257 que define la violencia contra las mujeres y los tipos de violencias, la precisa en términos de que es cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.

**NOTA ACLARATORIA:** Los ejemplos utilizados corresponden a una guía para la identificación y para la consulta del personal de la entidad y el Comité de Convivencia Laboral; sin embargo, las conductas señaladas no son taxativas, por lo tanto, no limita la consideración de otras conductas que se ajusten a la definición de acoso sexual.

## 9. CONDUCTAS QUE NO SON CONSTITUTIVAS DE ACOSO

No tendrán la consideración de conductas constitutivas de acoso todas aquellas que impliquen un conflicto personal de carácter pasajero en un momento concreto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, cuya finalidad no es la destrucción o el deterioro de las partes implicadas en el suceso.

**9.1 Conductas no constitutivas de acoso laboral no constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:**

- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.
- Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano(a), de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

**9.2 Conductas no constitutivas de acoso sexual:** toda aproximación libremente aceptada y recíproca, y/o propiciada por parte del sujeto pasivo.

## 10. CONSECUENCIAS DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

El daño o afectación en quien es objeto de acoso laboral o sexual, puede ser psicológico, físico, sexual y patrimonial.

Problemas psicológicos: duda, depresión, ansiedad, fatiga, falta de motivación, dificultad en la concentración, baja autoestima y relaciones personales restringidas.

Problemas fisiológicos: dolores de estómago y cabeza, náuseas, disturbios del sueño.

Problemas relacionados con el trabajo: reducción de la satisfacción con el trabajo, estrés laboral,

ausentismo, cambio de carrera o trabajo, disminución en la productividad (R. Moyer y A. Nath, 1998).

## 11. GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS Y MECANISMOS DE PROTECCIÓN A LA VICTIMA

En el ámbito laboral uno de los mecanismos de protección son los Comité de Convivencia Laboral

Con el ánimo de amparar a quien formule una denuncia por Acoso Laboral ante el Comité de Convivencia, la Ley 1010 establece las siguientes medidas de protección:

a. La destitución de la víctima que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

b. La formulación de denuncia de Acoso Laboral en una dependencia estatal, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra él o la denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación.

c. A la denuncia de Acoso Laboral, se podrá acompañar la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma entidad.

En todos los casos que constituyen delitos, las victimas cuentan con medidas de protección frente a toda publicidad que implique un ataque indebido a su vida privada o dignidad (Art. 133, Código de Procedimiento Penal).

## 12. ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN

### 12.1 Medidas de prevención y protección frente el acoso laboral y sexual laboral

- Dentro de las medidas de prevención y protección establecidas se pueden desarrollar campañas para erradicar todo acto de discriminación y violencia en el ámbito laboral

- Elaborar política sobre acoso laboral y sexual.

- Establecer normas de convivencia.

- Conformación y funcionamiento adecuado del comité de convivencia laboral.
- Realizar actividades de psicoeducación (capacitaciones y desarrollo de estrategias de comunicación).
- Promover ambientes de trabajo libres de violencia.
- Capacitar a los mandos superiores y medios sobre las formas y manifestaciones de acoso laboral y sexual.
- Crear y proveer espacios de escucha con los empleados.
- Adoptar procedimientos adecuados y efectivos de atención y reparación de víctimas.
- Tramitar de manera adecuada las quejas por acoso laboral y sexual.
- Identificar, evaluar y controlar factores de riesgo psicosocial.

**12.2 Temas de promoción y prevención para abordar en programas y campañas:**

1. Estilos de liderazgo.
2. Técnicas para la resolución y manejo de conflictos.
3. Comunicación asertiva.
4. Violencia en las relaciones
5. Enfoque colaborativo en el trabajo en equipo.
6. Reconocimiento de dinámicas familiares y elementos culturales que promueven la violencia.
7. Detección de signos y señales de alerta de situaciones de acoso laboral y cómo actuar antes ellos – identificación y reporte de situaciones compatibles con acoso laboral.

## 13. PROCEDIMIENTO ATENCIÓN DE PRESUNTO CASO DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

### 13.1 Lineamientos generales para la atención de situaciones de acoso y/o violencia del presente protocolo tendrán en cuenta los siguientes principios:

1. Durante todo el proceso se debe mantener la confidencialidad, tanto de los datos personales de la víctima y de igual forma, de la información sobre los hechos.

2. Proporcionar información que sea pertinente para el manejo de la situación y/o que sea requerida por la víctima y por las demás personas que intervienen en el caso.

3. Activar la ruta de atención en tiempo oportuno.

4. Respetar la disposición de la víctima de emprender acciones legales en contra del presunto o presuntos agresores y/o de confrontarse con el mismo.

5. Al recibir la denuncia se debe mantener el principio de la buena fe, evitando cuestionar, solicitar pruebas, culpabilizar, minimizar, emitir juicios o indagar sobre aspectos impertinentes o denigrantes de la experiencia vivida que puedan tener como consecuencia la desmotivación de la víctima a denunciar o la legitimación de los diferentes modos de violencia.

6. Se debe asegurar la idoneidad de las personas que tengan la función de recibir las denuncias y activar la ruta.

7. Es de aclarar que las acciones que se ejecuten dentro de la ruta de atención frente a las denuncias de acoso, en ningún momento sustituyen los mecanismos legales y de salud que se deban activar de acuerdo con la legislación colombiana y el Reglamento Interno de la entidad.

### 13.2 Procedimiento para atención de la queja por parte del Comité de Convivencia Laboral

1. Recibe y da trámite a las quejas presentadas en las que se describen situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

2. Escucha a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

3. Adelanta 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, no obstante, debe tenerse en cuenta que dentro del marco establecido por la Ley 1257 de 2008, se debe privilegiar el derecho de la víctima mujer a no ser confrontada con su agresor. (Art. 8 Ley 1257 de 2008)

4. Formula un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.

5. Hace seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

6. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, remite la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público.

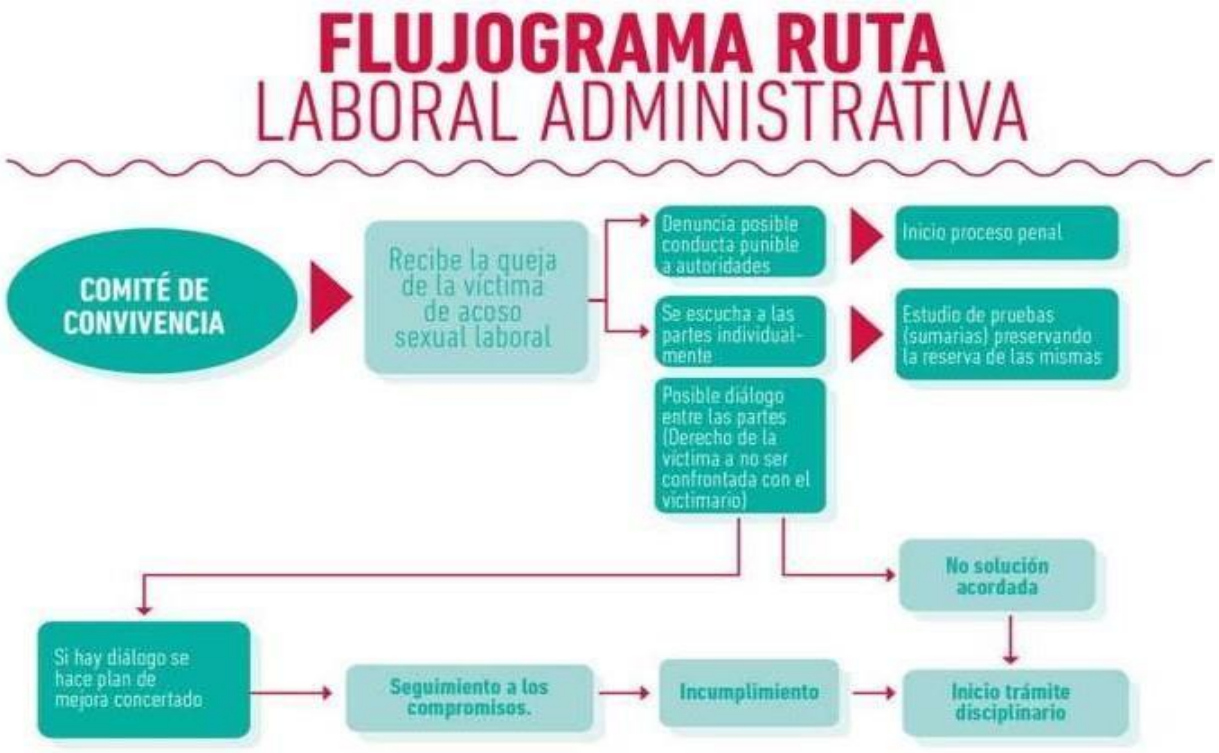


**Figura 1** Flujograma ruta laboral administrativa. *Protocolo para la prevención del acoso laboral y del acoso sexual laboral, mediante la divulgación de los mecanismos y procedimiento de Denuncia.*

**Tabla 1.** Procedimiento para atención quejas por acoso

| No | Descripción | Responsables | Documento/ Registro |
|---|---|---|---|
| 1 | Se recibe la queja presentada por el trabajador y las pruebas que la soportan, mediante comunicación escrita (personalmente) o correo electrónico. convivencia.laboral@imct.gov.co | Comité de convivencia laboral | Formato para presentar quejas relacionadas con situaciones de acoso laboral o conflicto |
| 2 | Se analiza si la situación presentada es un caso de presunto acoso laboral y de competencia del Comité de Convivencia Laboral; si no es competencia del Comité, se remite a la dependencia o Institución correspondiente y se le informa al trabajador la decisión del Comité. | Comité de convivencia laboral | Acta de reunión / Oficio remitido por correo electrónico o entregado personalmente |
| 3 | Preparación logística para la sesión de diálogo con cada una de las partes para conocer la situación presentada. | Comité de convivencia laboral | Acta de reunión / Formato seguimiento queja de situaciones de presunto acoso laboral |
| 4 | Se invita a las partes por separado para conocer su versión de los hechos, indicando fecha, lugar y hora de la sesión. | Comité de convivencia laboral | Correo electrónico |
| 5 | Se desarrolla una sesión de diálogo con cada una de las partes por separado, con el fin de conocer a profundidad las causas y efectos de la situación presentada, así como las posiciones e intereses de las partes implicadas en el conflicto. | Comité de Convivencia Laboral | Acta de reunión |
| 6 | Se invita a las partes al encuentro conjunto indicando fecha, lugar y hora (teniendo en cuenta la información recolectada en la sesión de diálogo individual). | Comité de Convivencia Laboral | correo electrónico |
| 7 | Se desarrolla el encuentro creando espacio de diálogo entre las partes, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias. | Comité de Convivencia Laboral | Acta de reunión |

| No | Descripción | Responsables | Documento/ Registro |
|---|---|---|---|
| 8 | Se formula un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando el principio de la confidencialidad | Comité de Convivencia Laboral | Formato acta de compromisos casos acoso laboral |
| 9 | Se hace seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo a lo pactado. | Comité de Convivencia Laboral | Formato acta de compromisos casos acoso laboral |
| 10 | Se realiza evaluación de los compromisos cumplidos y los que no se hayan cumplido. En caso de haberse cumplido todos los compromisos se archiva el expediente. En caso de tener compromisos pendientes por cumplir, se evalúa si hay disposición de las partes por realizar nuevos acuerdos para llegar a la resolución pacífica del conflicto, en caso de no llegar a un nuevo acuerdo se envía el expediente a la Procuraduría General de la Nación por incumplimiento de una o de ambas partes. | Comité de Convivencia Laboral | Acta de reunión / Formato acta de compromisos casos acoso laboral |

### 13.3 Precisiones con respecto a quejas por presunto acoso sexual laboral

- Cuando se presenten una queja ante la Alta Dirección, Gestión Humana o el Comité de Convivencia Laboral por conductas repetitivas e insistentes que puedan ser interpretadas como acoso sexual laboral, el comité de convivencia laboral deberá asesorar al sujeto pasivo en la ruta de atención para realizar la denuncia respectiva antes las autoridades competentes.

- Dado que el acoso sexual laboral no puede ser objeto de conciliación, el Comité de Convivencia Laboral no tiene competencia para intervenir en este tipo de casos:

- En los casos en que el acoso laboral sea de índole sexual, el caso no es conciliable, si se hace una interpretación sistemática de la normatividad nacional, en la medida en que tal conducta se cataloga como delito no querellable y no ha sido prevista para ella la conciliación como mecanismo de terminación anticipada del proceso penal, por lo que tratándose de conductas de acoso sexual laboral, que como tales configuran un delito o una

conducta disciplinable, no existe posibilidad de conciliar dicha conducta penal o disciplinable, si la victima de la conducta así lo manifiesta, dado que la acción penal y la acción disciplinaria quedan en cabeza del Estado, de tal manera que no se puede activar ninguna vía de arreglo directo o conciliación, si ello fuere la voluntad de la víctima, es decir, el comité no podría adelantar ninguna actuación en este sentido.

- La Ley 1257 de 2008 preserva como derecho de las mujeres víctimas de violencias en su contra, su voluntad a decidir voluntariamente si pueden o no ser confrontadas con su agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo. Por ende, si la mujer víctima de acoso sexual, como una de las manifestaciones de las violencias en contra de las mujeres, manifiesta su voluntad de no ser confrontada con su agresor, y, por ende, de no querer conciliar dicha agresión, extingue la oportunidad procesal para dicho requisito y la acción penal sigue incólume en la búsqueda de la responsabilidad de un presunto autor de acoso sexual en el ámbito laboral

- Todos los funcionarios que tengan conocimiento de hechos constitutivos de acoso sexual están en el deber de ponerlos en conocimiento de la dependencia de La Subdirección Administrativa y Financiera - Gestión del Talento Humano encargada de recibir las quejas por este tipo de conductas, especialmente quienes ostenten un cargo de dirección o de supervisión.

- De esta manera, quienes ostentan dichos cargos y que reciban una queja o información sobre una sospecha de acoso o que observen comportamientos que podrían constituir acoso sexual o que por cualquier razón sospechen que podría estar ocurriendo acoso sexual, están obligados a reportar sus sospechas para que la víctima pueda ser orientada de manera adecuada. Es necesario tener en cuenta que además de ser objeto de medidas disciplinarias en caso de haber cometido conductas que constituyan acoso sexual, quienes ejerzan cargos de dirección o supervisión podrían estar sujetos a medidas disciplinarias por permitir de cualquier manera que continúe el acoso sexual del que están enterados.

- De esta manera, y cuando el hecho se conozca por parte de un tercero, la persona encargada de recibir la queja buscará contactar a la persona presuntamente afectada para ofrecer orientación en el ejercicio de sus derechos, deberá darle a conocer el contenido de esta ruta y asegurarse de guardar la confidencialidad, así como de seguir los demás principios que se deben tener en la atención de estos casos.

- Es preciso resaltar la importancia de la formulación de las denuncias en los casos en que advierta la existencia del delito. Es así como al comité le corresponde poner en conocimiento de las autoridades competentes la ocurrencia de los hechos para su investigación, debiendo formular la denuncia correspondiente en contra del agresor.

- Tratándose de una conducta de acoso sexual laboral, si es un caso conocido por la Dirección o la Subdirección Administrativa y Financiera- Gestión del Talento Humano estos deberán ser, en el caso que se considere necesario, quien compulse las copias para que el caso sea investigado, de conformidad con el Código del Procedimiento Penal (art 67), toda persona tiene el deber de denunciar una conducta punible que sea investigable de oficio.

- Así mismo, el protocolo de Acoso Laboral en sus consideraciones finales establece lo siguiente: D*ependiendo de la magnitud de la conducta de que ha sido víctima, si trasciende al ámbito penal, los servidores públicos que conozcan del caso, deberán informarlo ante la Fiscalía General de la Nación." Pág. 33*

- La victima también podrá acudir directamente a la Fiscalía General de la Nación para realizar el denuncio del presunto caso de acoso sexual.

- En caso de que la víctima manifieste su expresa renuencia a interponer la denuncia de los hechos ante la Fiscalía, es recomendable adelantar la orientación para que reciba acompañamiento psicosocial y jurídico, a través del que se espera, pueda conocer de sus derechos y de las ventajas de poner el hecho en investigación de las autoridades competentes.

- La denuncia de eventuales conductas penales constitutivas de acoso sexual, puede presentarse por la víctima o quien tenga conocimiento de su ocurrencia, preferiblemente ante las Unidades de Reacción Inmediata (U.R.I), Salas de Atención a Usuarios (S.A.U), Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual (C.A.I.V.A.S) u Oficina de Asignaciones o ante las autoridades de Policía más cercanas, las cuales, dentro de sus competencias, deberán preservar los elementos materiales de prueba o evidencia física dentro de la cadena de custodia, además de garantizar en todo momento el respeto del derecho a la intimidad y la garantía de no revictimización de las personas agredidas.

**13.4 Ruta de atención en presunto caso por acoso sexual laboral**

Paso 1. Denuncia de posible situación de violencia o acoso.

Paso 2. Recepción de la denuncia o queja.

Paso 3. Análisis de la situación.

Paso 4. Remisión a las áreas de apoyo del Instituto**.**

Paso 5. Direccionamiento a entidades externas.

Paso 6. Seguimiento a las acciones emprendidas.

Paso 7. Cierre del caso.

Paso 8. Acciones orientadas a la prevención.

A continuación, se realizará la presentación del procedimiento a seguir para la recepción de quejas y tratamiento de caso por acoso sexual en el Instituto Municipal de Cultura y Turismo.

**Paso 1. Denuncia de la posible situación de acoso sexual**

En el caso de que se presente una queja de manera formal e informal por acoso sexual ante la

Dirección, Junta Directiva, La Subdirección Administrativa y Financiera- Gestión del Talento Humano o el Comité de Convivencia Laboral se continuara con el siguiente paso.

**Paso 2. Recepción de la denuncia o queja**

Se remitirá la correspondiente queja al Comité de Convivencia Laboral de la entidad.

Se procurará que el caso sea recibido por un solo miembro del equipo quien se encargará, en lo posible, de reducir el número de procedimientos que impliquen que la persona afectada tenga que relatar nuevamente su historia.

**Paso 3. Análisis de la situación**

Este análisis de los elementos y actores involucrados permite definir las expectativas de la víctima y los límites de competencia de la entidad ante el presunto caso por acoso sexual que se puedan presentar. Se revisan los siguientes elementos:

- Identificar las posibles personas involucradas en la situación.

- Identificar el contexto en el que se presenta la situación.

**Paso 4. Remisión a las áreas de apoyo del Instituto**

Con el análisis de la situación, el Comité de Convivencia Laboral define las posibles acciones que se deben tomar para dar respuesta a las expectativas de la víctima, entre ellas

- Orientación psicológica: por parte del Comité de Convivencia Laboral.

- Asesoría jurídica: si la víctima desea tomar acciones legales en su caso.

- Seguridad: para dar recomendaciones a la víctima en cuanto a medidas de protección inmediata.

**Paso 5. Direccionamiento a entidades externas**

Este paso se puede desarrollar de manera simultánea con el anterior; con el fin de garantizar la coherencia del protocolo con el marco legal colombiano, la filosofía institucional y las características específicas de la entidad, las personas afectadas pueden ser direccionadas de la siguiente manera:

- Sector salud: En caso de violencia sexual se debe remitir al servicio de urgencias para atención médica integral, procurando que esta sea recibida dentro de las 72 horas posteriores al evento ocurrido. Así mismo, se suministrará información a la persona afectada acerca de otras instituciones privadas del sector salud a las que pueda acudir en caso de que lo requiera.

- Reportes obligatorios.

Si se evidencia que la situación de acoso o de violencia pone en riesgo la integridad de la persona que sufre el acoso, la entidad deberá informar a las autoridades competentes.

Si el reporte se refiere a situaciones de violencia contra la mujer, o violencia sexual, es de obligatoriedad realizar la notificación a las autoridades correspondientes. Las denuncias de violencia sexual se pueden realizar en los Centros de Atención Integral a Víctimas de Violencia Sexual (CAIVAS), Centros de Atención Penal Integral a Víctimas (CAPIV), Unidades de Reacción Inmediata (URI), Salas de Atención al Usuario (SAU) o acudir a las oficinas de quejas y contravenciones de la Policía o Estaciones de Policía y SIJIN, además de las Comisarías de Familia. Si la persona desiste de la remisión al servicio médico se le explicarán los riesgos para su salud física y mental.

- Sector social-comunitario:

Instituciones públicas o privadas que presentan diferentes servicios de asesoría, orientación y acompañamiento a personas que han sufrido de situaciones de acoso. Estas instituciones incluyen entre otras:

- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF.
- Línea 155: Orientación a mujeres víctimas de violencia.
- REDEPAZ.
- Personería Local.
- Defensoría del Pueblo.

**Paso 6. Seguimiento de las acciones emprendidas**

Se realiza después de la activación la ruta de intervención con los siguientes propósitos:

- Verificar el cumplimiento de las medidas preventivas para la no repetición de los hechos de acoso laboral o acoso sexual que se establecieron en la primera atención.

- Evaluar los resultados parciales o totales obtenidos a partir del direccionamiento a los diferentes sectores.

**Paso 7. Cierre del caso**

Se tomará la decisión de cerrar el caso en las siguientes situaciones:

- Cuando todas las áreas de apoyo interno y/o externo activadas hayan completado sus procesos.

- Cuando la víctima tome la decisión definitiva de retirar la queja y no continuar con el proceso.

- Cuando el Comité de Convivencia Laboral haya tomado decisiones y acciones sobre el caso.

- Cuando los involucrados dejen de pertenecer a la entidad.

**Paso 8. Acciones orientadas a la prevención.**

Acciones de Difusión: Acciones orientadas a dar conocer a los servidores acerca del protocolo de prevención e intervención, así como la ruta de atención en los casos de acoso laboral o acoso sexual.

Acciones de Sensibilización: Orientadas a sensibilizar a los servidores en relación con las diferentes formas de acoso laboral o acoso sexual, que contribuyan a transformar dinámicas relacionales, así como a cuestionar orientaciones sexuales no normativas. Igualmente, estas acciones promueven la transformación cultural necesaria para erradicar las formas veladas y no veladas de violencia.

Acciones para Visibilizar: Pretenden identificar diferentes mecanismos sutiles y/o explícitos de violencia y establecer la dinámica del acoso (Roles de la víctima, victimario y observadores). Así mismo, se busca establecer efectos de las diferentes formas de acoso para las personas involucradas.

Con el fin de dar cumplimiento a las tres categorías de acciones mencionadas, se plantean las siguientes estrategias:

a. Contar con un grupo asesor que definirá la Dirección, el cual apoya la evaluación y seguimiento de la pertinencia y de los resultados del protocolo.

b. Evaluación de la eficacia y pertinencia de las acciones tomadas a partir de las denuncias de acoso laboral o acoso sexual.

c. Realización de campañas o acciones que prevengan la ocurrencia de los fenómenos asociados con violencias y acoso en el Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga.

## 14.REFERENCIA BIBLIOGRAFICA


Ministerio de Trabajo (2015). *Acoso Laboral, Protocolo de prevención y Actuación*. http://fondoriesgoslaborales.gov.co/wp-content/uploads/2018/09/09-Protocolo-prevencion-y-actuacion-acoso-laboral.pdf

Alcaldía Mayor de Bogotá *(2015). Decreto 044 de 2015 "Por medio del cual se adopta el Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual laboral, procedimientos de denuncia y protección a sus víctimas en el Distrito Capital.*
http://intranet.bogotaturismo.gov.co/sites/intranet.bogotaturismo.gov.co/files/Decreto%20Distrital%20044%20de%202015.pdf

Alcaldía Mayor de Bogotá (2018). *Cartilla de Acoso Laboral y Sexual Laboral, Protocolo de Prevención y Atención.*

Misión de observación electoral (2020). Prevención y atención acoso laboral y sexual. https://moe.org.co/publicacion/prevencion-y-atencion-acoso-laboral-y-sexual/

Universidad del Atlántico (2018). *Procedimiento Atención Casos Presuntos Acoso Laboral.* https://www.niatlantico.edu.co/uatlantico/sites/default/files/talento-humano/pdf/PROCEDIMIENTO%20ATENCI%C3%93N%20CASOS%20PRESUNTO%20ACOSO%20LABORAL.pdf

(TRABAJO, 2023)

| **TABLA DE REFERENCIA DE DOCUMENTOS CONSULTADOS** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **DOCUMENTOS DE REFERENCIA** | | | | |
| **TIPO DE DOCUMENTO** | **TÍTULO DEL DOCUMENTO** | **CÓDIGO** | **ORIGEN** | |
| | | | **Externa** | **Interna** |
| **Ley** | **Ley 1010 de 2010** | | **x** | |
| **Resolución** | **Resolución 652 de 2012** | | **x** | |

## CONTROL DE VERSIONES

| **CAMBIOS DE VERSIONES** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **ELABORACIÓN Y/O ACTUALIZACIÓN DEL DOCUMENTOS CONTROL DE CAMBIOS** | | | | |
| **VERSIÓN** | **FECHA DE APROBACIÓN** | | | **DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO** |
| | **DD** | **MM** | **AAAA** | |
| 01 | 17 | 11 | 2023 | Documento trasladado del proceso de Gestión Integral (anteriormente llamado GI-O-04) |
| 02 | 20 | 05 | 2025 | Actualización del marco normativo y sus definiciones. |
| | | | | |
| **ELABORÓ Y/O ACTUALIZÓ** | | | | **PROCESO RESPONSABLE** |
| Dayron Andres Garcia Suarez | | | | Gestion del Talento Humano |
| **REVISIÓN TECNICA SGC** | | | | |
| **NOMBRES Y APELLIDOS** | | | | **DEPENDENCIA RESPONSABLE** |
| Diana Carolina Duarte Galindo | | | | Subdirección Técnica |
| Yeimis Vásquez Torres | | | | Subdirección Técnica |
| **APROBÓ (RESPONSABLE DEL PROCESO)** | | | | |
| **NOMBRES Y APELLIDOS** | **CARGO** | | | **FECHA** |
| | | | | **DD** / **MM** / **AAAA** |
| Alid María Lindarte Rincón | Subdirectora Administrativa y Financiera | | | 20 / 05 / 2025 |
| **APROBÓ POR LA ALTA DIRECCIÓN-** **COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO “Si aplica”** | | | | |
| **NÚMERO DE ACTA** | **N°.** | **FECHA** | | |