 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO		Código: P-GTH-005
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		Versión: 01 Fecha: 19 - 04 - 2021
	TRÁMITE DE QUEJAS POR PRESUNTO CASO DE ACOSO LABORAL		Página: 1 de 9
Elaboró: Catheryn Julieth Arteaga G. Cargo: Psicóloga Talento Humano	Revisó: Yenci Liliana Delgado M. Cargo: Profesional Apoyo GTH - SST	Aprobó: Oscar Andrés Muñoz B. Cargo: Presidente – Comité de Convivencia Laboral	
Fecha: 12 de abril de 2021	Fecha: 16 de abril de 2021	Fecha: 19 de abril de 2021	

1. OBJETIVO

Establecer las actividades, condiciones, controles y responsabilidades que permitan orientar a los servidores públicos del Instituto Tecnológico del Putumayo, en el reporte y trámite de una queja por presunto caso de acoso laboral, en conformidad a la normatividad aplicable legal vigente.


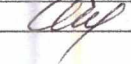
2. ALCANCE


El presente procedimiento aplica para todos los servidores públicos del Instituto Tecnológico del Putumayo; inicia con la recepción de la queja por presunto caso de acoso laboral, un acuerdo de compromisos entre las partes o en su defecto remisión del caso con sus respectivos soportes a las entidades competentes por parte del solicitante, de acuerdo a los criterios que establece la normatividad aplicable y finaliza con el archivo del expediente.

3. DEFINICIONES Y SIGLAS

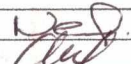

3.1 DEFINICIONES


- **Acoso laboral:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, por parte de un empleador, un jefe o supervisor jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.
- **Acuerdo:** Trato al cual llegan las partes implicadas en la mediación, con el propósito de solucionar la controversia presentada, es necesario realizar seguimiento a su cumplimiento.
- **Conflicto:** Son situaciones en que dos o más personas entran en oposición o desacuerdo de intereses y/o posiciones incompatibles donde las emociones y sentimientos juegan un rol importante y la relación entre las partes puede terminar robustecida o deteriorada, según la oportunidad y procedimiento que se haya decidido para abordarlo.
- **Comité de convivencia laboral:** Es una de las estrategias obligatorias que adoptan las organizaciones para contribuir a la protección de los trabajadores, cuyo objetivo es el de propender por mejorar las condiciones laborales, y salvaguardarlos contra los posibles riesgos psicosociales que pueda afectar su salud en las actividades laborales. Está compuesto por dos (2) representantes del empleador y sus respectivos suplentes y dos (2) de los trabajadores con sus respectivos suplentes.
- **Convivencia laboral:** Las buenas relaciones interpersonales y el respeto mutuo en las personas y/o grupos que trabajan juntos, para la consecución de climas laborales sanos y de convivencia grupal satisfactoria, y para superar situaciones de estrés, malestar e incluso, violencia en los lugares de trabajo.

Asesor SGC	Neyra Nelly López V.	Profesional de Apoyo SGC	Firma	
Vo.Bo. SGC	Ana Mirian Camacho B.	Profesional SGC	Firma	

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL FUTURMO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Código: P-GTH-005
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01 Fecha: 19 - 04 - 2021
	TRÁMITE DE QUEJAS POR PRESUNTO CASO DE ACOSO LABORAL	Página: 2 de 9

- **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.
- **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 información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- **Estrés laboral:** Es aquel que se produce debido a la excesiva presión que tiene lugar en el entorno de trabajo.
- **Factores de riesgos psicosociales:** Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.
- **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- **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.
- **Mediación:** Mecanismo que propicia el establecimiento de acuerdos que favorezcan a las partes involucradas en un conflicto de intereses a través del diálogo y el encuentro interpersonal. Incluye la presencia de un tercero, denominado mediador, quien facilita el intercambio de ideas y la construcción conjunta de procesos reales de conciliación.
- **Mediador (a) y miembro del Comité de Convivencia Laboral:** Persona que apoya en el manejo alternativo de situaciones conflictivas que se presentan en el diario vivir, promueve el diálogo en las relaciones interpersonales y la convivencia como estilo de vida. El mediador(a) participa en procesos de formación que lo preparan para su intervención.
- **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.

Asesor SGC	Neyra Nelly López V.	Profesional de Apoyo SGC	Firma	
Vo.Bo. SGC	Ana Mirian Camacho B.	Profesional SGC	Firma	

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Código: P-GTH-005
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01 Fecha: 19 - 04 - 2021
	TRÁMITE DE QUEJAS POR PRESUNTO CASO DE ACOSO LABORAL	Página: 3 de 9


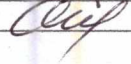
- **Presunto:** Que se supone o se sospecha, aunque no está demostrado.
- **Queja:** Reclamación que realiza un servidor público por inconformidad o desacuerdo ante una situación presentada en su entorno laboral.
- **Relación laboral:** La relación laboral o las relaciones laborales son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital y en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador en tanto que la que aporta o administra el capital y/o servicios se denomina empleador. El trabajador siempre es una persona física, en tanto que el empleador puede ser tanto una persona física como una persona jurídica. La relación laboral se regula por un contrato de trabajo y en el caso de los servidores públicos estará regida por el Estatuto de Contratación de la Universidad y las normas que los adicione, complemente, modifiquen o sustituyan.
- **Resolución pacífica de conflictos:** Se basa en dirimir el conflicto entre las partes con el apoyo de interlocutores que promuevan el establecimiento de acuerdos equitativos para restablecer la sana convivencia, evitando usar métodos violentos.
- **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.

3.2 SIGLAS

- **GTH:** Gestión de Talento Humano
- **ITP:** Instituto Tecnológico del Putumayo
- **NTC:** Norma Técnica Colombiana

4. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- **Constitución Política de Colombia de 1991,** Especifica los principios, derechos y deberes fundamentales de sus ciudadanos, y define la estructura y organización del Estado.
- **Ley 599 del 24 de julio de 2000;** Por el cual se expide el Código penal.
- **Ley 1010 del 23 de enero 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 1562 del 11 de julio de 2012;** Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
- **Ley estatutaria 1581 del 17 de octubre de 2012;** Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.

Asesor SGC	Neyra Nelly López V.	Profesional de Apoyo SGC	Firma	
Vo.Bo. SGC	Ana Mirian Camacho B.	Profesional SGC	Firma	



MACROPROCESO: APOYO	Código: P-GTH-005
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01 Fecha: 19 - 04 - 2021
TRÁMITE DE QUEJAS POR PRESUNTO CASO DE ACOSO LABORAL	Página: 4 de 9


- **Ley 1952 del 28 de enero de 2019;** Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011 relacionadas con el derecho disciplinario.
- **Decreto 2351 del 04 de septiembre de 1965;** Por el cual se hacen unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo”
- **Decreto 1832 del 3 de agosto de 1994;** Por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales.
- **Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015;** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- **Resolución 2646 del 17 de julio 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 652 del 30 de abril 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.
- **Resolución 1356 del 18 de julio de 2012;** Por la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012.
- **Código Sustantivo del Trabajo;** Es un conjunto de procedimientos legales que reglamentan las relaciones individuales que surgen entre el trabajador y el empleador buscando un equilibrio entre las dos.
- **Norma Técnica Colombiana NTC ISO 9001-2015.** Sistema de Gestión de la Calidad.

Para tramitar una queja por presunto caso de acoso laboral, se debe revisar la resolución vigente de conformación del Comité de Convivencia Laboral, teniendo en cuenta que este cambia cada dos (2) años.

5. CONDICIONES GENERALES

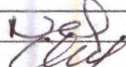

1. El Comité de convivencia laboral debe ser integrado por dos (2) representantes del empleador y dos (2) representantes de los trabajadores, cada uno de los anteriores con sus respectivos suplentes. Los miembros del comité deberán garantizar el principio de confidencialidad de la información y el proceso del caso, de igual manera deberán actuar de manera imparcial entre las partes implicadas en un conflicto.
2. Se presumirá que hay acoso laboral a 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 difundir miedo, intimidación, terror y


Asesor SGC	Neyra Nelly López V.	Profesional de Apoyo SGC	Firma	
Vo.Bo. SGC	Ana Mirian Camacho B.	Profesional SGC	Firma	

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Código: P-GTH-005
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01 Fecha: 19 - 04 - 2021
	TRÁMITE DE QUEJAS POR PRESUNTO CASO DE ACOSO LABORAL	Página: 5 de 9

angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo y las demás consideraciones establecidas en el Art. 7 de la Ley 1010 de 2006.

3. No se constituye acoso laboral las exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional, el requerimiento de cumplir deberes, colaboración extra con la institución cuando sea necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la institución, así mismo la exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos, y las demás consideraciones establecidas en el Art. 8 de la Ley 1010 de 2006.
4. El solicitante podrá presentar la queja ante el secretario del comité de convivencia laboral diligenciando el formato F-GTH-035 "Queja por presunto acoso laboral" adjuntando las evidencias y remitiéndolas a través del correo electrónico comitedeconviviencialaboral@itp.edu.co para su respectivo trámite. No se recibirán quejas verbales, ni tampoco anónimas.
5. El término de caducidad para interponer una queja es de seis (6) meses a partir del momento en que ocurrieron los hechos. Transcurrido este tiempo no se tramitarán quejas que puedan constituir conductas de acoso laboral.
6. El Comité de convivencia laboral tendrá (5) días hábiles para radicar y comunicar al solicitante sobre la recepción y revisión de la queja.
7. En caso de que la queja sea rechazada o inadmitida se enviara el comunicado al empleado dentro de los diez (10) días hábiles.
8. El comité de convivencia laboral realizará reuniones y encuentros que de acuerdo al caso estimen pertinente, estas serán programadas previa comunicación a las partes involucradas con una antelación no inferior a cinco (5) días a la fecha de su celebración.
9. En caso de presentarse impedimento para tratar alguno de los casos de acoso laboral por parte de uno de los miembros principales, podrá asistirlo el miembro suplente respectivamente y si a su vez, el miembro suplente también presenta impedimento, podrán tramitar el caso con la presencia de la mitad más uno de sus miembros.
10. Para llevar a cabo las reuniones debe existir quorum, siendo necesario contar con la presencia de la mitad mas uno de sus integrantes y para casos que requieran de inmediata intervención, se reunirán de manera extraordinaria y podrá ser convocada por cualquiera de sus integrantes.
11. En aquellos casos donde las partes involucradas no manifiesten voluntad para establecer acuerdos a través de reuniones, no justifiquen su inasistencia, haya incumplimiento al plan de mejora, o que la conducta persista, y entre otras situaciones que puedan entorpecer el procedimiento el comité de

Asesor SGC	Neyra Nelly López V.	Profesional de Apoyo SGC	Firma	
Vo.Bo. SGC	Ana Mirian Camacho B.	Profesional SGC	Firma	



 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Código: P-GTH-005
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01 Fecha: 19 - 04 - 2021
	TRÁMITE DE QUEJAS POR PRESUNTO CASO DE ACOSO LABORAL	Página: 6 de 9

convivencia dará por terminado el procedimiento y el empleado podrá presentar la queja ante las instancias correspondientes.

12. Dado el caso en que la queja involucre alguno de los miembros del comité de convivencia laboral, este no podrá intervenir en la investigación del asunto y quedara inhabilitado para pertenecer a dicho comité. Por lo cual se deberá delegar a un suplente.

6. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

No.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTROS
1	Recepcionar queja	<p>El solicitante podrá presentar la queja diligenciando el formato F-GTH-035 "Queja por presunto acoso laboral" adjuntando las diferentes pruebas (correos electrónicos, mensajes de WhatsApp, fotos, videos, entre otros medios de prueba que demuestren las conductas de acoso) remitiéndola a través del correo institucional comitedeconvivialaboral@itp.edu.co para su respectivo trámite.</p> <p>NOTA 1: Se precisa que el término de caducidad para presentar una queja es de seis (6) meses a partir del momento que ocurrió el hecho.</p> <p>NOTA 2: No se recibirán quejas verbales, y tampoco anónimas.</p>	Solicitante	F-GTH-035 Queja por presunto acoso laboral
2	Convocar al comité	<p>Una vez recibida la queja por parte del secretario del comité de convivencia laboral, convoca a los miembros del comité a una reunión a través del correo electrónico para la atención y activación del procedimiento.</p> <p>Nota: Se comunicará al solicitante sobre la recepción de la queja y la revisión de la misma, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su radicación.</p>	Secretario(a) del comité de convivencia laboral	Correos electrónicos
3	Revisar y analizar la queja	<p>El comité de convivencia laboral, revisa y analiza si la queja presentada se considera como una de las conductas que se constituye como presunto caso de acoso laboral según lo establecido en la ley 1010 de 2006, y si es de su competencia mediar para la resolución pacífica de conflictos, dejando constancia del</p>	Comité de convivencia laboral	Queja presentada Acta de comité (F-CYM-005)

Asesor SGC	Neyra Nelly López V.	Profesional de Apoyo SGC	Firma	
Vo.Bo. SGC	Ana Mirian Camacho B.	Profesional SGC	Firma	



MACROPROCESO: APOYO	Código: P-GTH-005
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01 Fecha: 19 - 04 - 2021
TRÁMITE DE QUEJAS POR PRESUNTO CASO DE ACOSO LABORAL	Página: 7 de 9

		<p>análisis mediante acta.</p> <p>Nota: Si el comité requiere de apoyo jurídico para análisis y mediación del caso, la institución deberá designar a un profesional jurídico para apoyar este procedimiento.</p>		
4	Determinar y notificar sobre el asunto	<p>Dada la revisión y el análisis de la queja el comité determina si el asunto presentado se constituye o no un caso de acoso laboral y se notifica de manera personalizada a las partes involucradas.</p> <p>¿La queja presentada se constituye como un caso de acoso laboral?</p> <p>Si, el comité procederá a dar trámite a la queja verificando los hechos, las evidencias y las circunstancias en que ocurrió el hecho.</p> <p>No, se notificará al solicitante a través del correo del comité de convivencia laboral explicando la decisión dentro de los diez (10) días hábiles a su radicación</p>	Comité de convivencia laboral	<p>Comunicación escrita</p> <p>Evidencias del caso</p>
5	Programar sesión de diálogos	<p>El comité prepara la sesión de diálogos donde se cita a las partes involucradas de manera individual y conjunta en el lugar, fecha y hora que determine el comité, con el fin de conocer el origen de los hechos que dieron lugar a la queja, las causas y efectos de la situación presentada, así como las posiciones e intereses de las partes escuchando la versión de cada uno de los involucrados.</p> <p>NOTA 1: Las reuniones se programarán previa comunicación a las partes involucradas con una antelación no inferior a cinco (5) a la fecha de su celebración.</p> <p>NOTA 2: El comité de convivencia laboral dispone de diez (10) días hábiles para realizar la respectiva investigación del asunto, en caso de requerir más tiempo deberá dejar en acta la necesidad del tiempo con su debida justificación.</p>	Comité de convivencia laboral	<p>Correos electrónicos</p> <p>Comunicación escrita</p> <p>F-GTH-035 Queja por presunto acoso laboral</p>

Asesor SGC	Neyra Nelly López V.	Profesional de Apoyo SGC	Firma	
Vo.Bo. SGC	Ana Mirian Camacho B.	Profesional SGC	Firma	



MACROPROCESO: APOYO	Código: P-GTH-005
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01 Fecha: 19 - 04 - 2021
TRÁMITE DE QUEJAS POR PRESUNTO CASO DE ACOSO LABORAL	Página: 8 de 9

6	Establecer compromisos	<p>Recolectada la información en la sesión de diálogos se cita a las partes involucradas con el fin de mediar y establecer compromisos mutuos de sana convivencia, los cuales estarán sujetos para verificación de su cumplimiento.</p> <p>¿Hay disposición de las partes para la resolución pacífica de conflictos?</p> <p>Si, continua en la actividad 7 No, continua a la actividad 9</p> <p>NOTA: El comité dará a conocer a las partes la importancia de la resolución pacífica del conflicto, las implicaciones legales y se evalúa si se expresa voluntad para la continuidad del procedimiento.</p>	Comité de convivencia laboral	F-GTH-035 Queja por presunto acoso laboral
7	Establecer acta de compromisos	Con los resultados de la investigación, la recolección de la información y de acuerdo a la posición e intereses de los involucrados, el comité de convivencia laboral podrá establecer un acta con los compromisos entre las partes y dar recomendaciones orientadas a mejorar la convivencia laboral.	Comité de convivencia laboral	Acta de compromisos
8	Realizar seguimiento	El comité de convivencia laboral realizará un seguimiento periódico cada tres (3) meses o cuando sea necesario con el fin de verificar el cumplimiento de los compromisos acordados por las partes involucradas en el caso.	Comité de convivencia laboral Partes involucradas	F-GTH-035 Queja por presunto acoso laboral Comunicación escrita
9	Cerrar el caso	<p>Si como resultado del seguimiento se evidencia que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se dio cumplimiento a los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas, el comité dará por cerrado el caso. <p>Si las conductas persisten, o se identificó incumplimiento a los compromisos acordados, y agotados los recursos de mediación para una sana convivencia, el</p>	Comité de convivencia laboral	F-GTH-035 Queja por presunto acoso laboral

Asesor SGC	Neyra Nelly López V.	Profesional de Apoyo SGC	Firma	
Vo.Bo. SGC	Ana Mirian Camacho B.	Profesional SGC	Firma	



MACROPROCESO: APOYO	Código: P-GTH-005
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01 Fecha: 19 - 04 - 2021
TRÁMITE DE QUEJAS POR PRESUNTO CASO DE ACOSO LABORAL	Página: 9 de 9




		comité podrá dar por terminado el procedimiento dejando en acta la no resolución del conflicto e informará el caso a la alta dirección y el solicitante podrá presentar la queja ante el Ministerio Público o demandar ante un Juez competente.		
10	Archivar el caso	Cerrado el caso los documentos reposaran en el archivo del comité de convivencia laboral y estarán disponibles para la rectoría del ITP y los órganos competentes que lo requieran. NOTA: En Todo caso se debe garantizar el principio de confidencialidad.	Secretario del comité de convivencia laboral	Documentos soportes del proceso

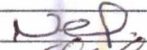

7. FORMATOS

- F-GTH-035 Queja por presunto acoso laboral
- F-CYM-005 Acta de reunión

8. HISTORIAL DE CAMBIOS

No. DE REVISIÓN	SECCION DEL CAMBIO REALIZADO	DESCRIPCION DEL CAMBIO REALIZADO	FECHA DE APROBACIÓN	VERSIÓN OBSOLETA	VERSIÓN VIGENTE
1	N/A	N/A	19-abril-2021	N/A	1

Elaborado por:  Catheryn Julieth Arteaga G. Psicóloga Talento Humano	Revisado por:  Yenci Liliiana Delgado M. Profesional de Apoyo GTH - SST	Aprobado por:  Oscar Andrés Muñoz B. Presidente Comité de convivencia laboral
---	--	---

Asesor SGC	Neyra Nelly López V.	Profesional de Apoyo SGC	Firma	
Vo.Bo. SGC	Ana Mirian Camacho B.	Profesional SGC	Firma	



MACROPROCESO: APOYO	Código: F-GTH-035
PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01 Fecha: 19 - 04 - 2021
QUEJA POR PRESUNTO ACOSO LABORAL	Página: 1 de 2

Acoso laboral: Es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, por parte de un empleador, un jefe o supervisor jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (Art. 2 ley 1010 de 2006)

FECHA DE RECEPCIÓN

DIA	MES	AÑO

Nombre del secretario del Comité quien recibe la queja	Hora de Recibido

Nombre completo del Servidor Público: _____
Documento de Identidad No.: _____ **Expedida en:** _____
Dependencia: _____
Sede Principal: _____ **Subsede:** _____ **Ampliación:** _____
Cargo: _____
Correo electrónico: _____
Contacto No.: _____

1. HECHOS QUE CONSTITUYEN LA QUEJA: Describa los elementos que identifiquen las circunstancias (quien o quienes), tiempo (cuándo), modo (cómo), lugar (dónde) y cualquier otro elemento que se considere pertinente, de acuerdo con los artículos 2 y 7 de la Ley 1010 de 2006, por presuntas conductas de Acoso Laboral, persistentes y demostrables.


(El comité de convivencia laboral podrá solicitar ampliar la información aquí descrita)

2. ¿CUENTA USTED CON ALGUNA PRUEBA O TESTIGO?

Relacione las pruebas que se van adjuntar a la queja

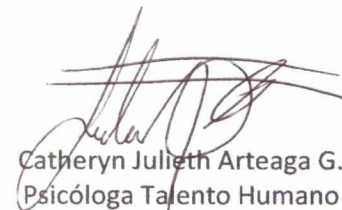

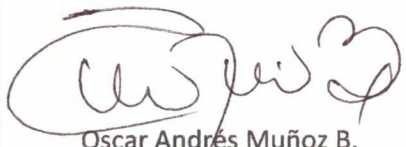
1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

Firma y cedula del empleado quien presenta la queja:
Nombre: _____

 <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p>	MACROPROCESO: APOYO	Código: F-GTH-035
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01 Fecha: 19 - 04 - 2021
	QUEJA POR PRESUNTO ACOSO LABORAL	Página: 1 de 3

HISTORIAL DE CAMBIOS

No. DE REVISIÓN	SECCION DEL CAMBIO REALIZADO	DESCRIPCION DEL CAMBIO REALIZADO	FECHA DE APROBACIÓN	VERSIÓN OBSOLETA	VERSIÓN VIGENTE
1	N/A	N/A	19-abril-2021	N/A	1

<p>Elaborado por:</p>  <p>Catheryn Julieth Arteaga G. Psicóloga Talento Humano</p>	<p>Revisado por:</p>  <p>Yenci Lilia Delgado M. Profesional de Apoyo GTH - SST</p>	<p>Aprobado por:</p>  <p>Oscar Andrés Muñoz B. Presidente Comité de convivencia laboral</p>
--	--	---