



**ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA
GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD**

POLITICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

BOGOTÁ, JUNIO DE 2026

	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	GETH-PL08
	POLÍTICA	POLITICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	VERSIÓN:	01
			FECHA:	24/06/2026

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO	3
2. ALCANCE.....	3
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	3
4. TÉRMINOS Y DEFINICIONES	3
5. MODALIDADES DE ACOSO LABORAL.....	4
6. PRINCIPIOS ORIENTADORES DE LA POLÍTICA	4
7. MARCO LEGAL Y NORMATIVO	5
8. CONTENIDO DE LA POLÍTICA	6
9. INSTANCIAS DE ATENCIÓN	6
10. ACCIONES PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	7
11. ROLES Y RESPONSABILIDADES	8
12. CRITERIOS DE MEDICIÓN	9
13. DIVULGACIÓN Y COMUNICACIÓN	9

	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	GETH-PL08
	POLÍTICA	POLITICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	VERSIÓN:	01
			FECHA:	24/06/2026

1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos institucionales para la prevención, atención y seguimiento de las conductas constitutivas de acoso laboral, con el fin de garantizar un ambiente de trabajo digno, respetuoso y libre de violencia, en cumplimiento de la Constitución Política de Colombia y de la Ley 1010 de 2006, promoviendo la sana convivencia laboral y la protección de los derechos fundamentales de los servidores públicos de la ADRES.

2. ALCANCE

La presente política aplica a los servidores públicos de la ADRES.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta política se aplica en todos los espacios físicos, virtuales y escenarios laborales en los que se desarrollen actividades institucionales, incluyendo modalidades de trabajo presencial, remoto, en casa o teletrabajo, sin restricción de ubicación geográfica.

4. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

- **ACOSO LABORAL:** Es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado 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 de este. (Artículo 2, Ley 1010 de 2006).
- **CENTRALIDAD DE LA VÍCTIMA:** La gestión de los casos y denuncias de acoso laboral en el trabajo considerará y validará a la víctima desde su percepción de los hechos, la escucha, sin revictimización, y sin dejar de lado su seguridad.
- **CERO TOLERANCIAS:** No son toleradas las conductas de acoso laboral, así como las conductas de violencia o discriminación en contra de cualquier persona.
- **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:** Medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.
- **CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA:** Quien participe en la gestión, resolución, asesoría o investigación de un evento de acoso laboral en el trabajo, deberá conservar como confidencial la información a la que tenga acceso.

	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	GETH-PL08
	POLÍTICA	POLITICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	VERSIÓN:	01
			FECHA:	24/06/2026

- **DISCRIMINACIÓN:** Acto dirigido a perjudicar a una persona o grupo de personas con base principalmente en estereotipos o prejuicios sociales, por lo general ajenos a la voluntad del individuo, como son el sexo, la raza, o por razones irrelevantes para hacerse acreedor de un perjuicio o beneficio como la lengua, la religión o la opinión política o filosófica.

5. MODALIDADES DE ACOSO LABORAL

- **Maltrato laboral:** Es todo acto de violencia que se realice en contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como 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 laboral.
- **Persecución laboral:** Es 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, exigencia de laborar en horarios excesivos y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- **Discriminación laboral:** Es aquella conducta que genere un 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:** Es aquella conducta tendiente para obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador.
- **Inequidad laboral:** Es una asignación de tareas y/o funciones que vulnera la dignidad del empleado. Puede verse reflejada en la asignación de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada, el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la entidad, así como el trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados, en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales.
- **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.

6. PRINCIPIOS ORIENTADORES DE LA POLÍTICA

Dignidad humana: Toda actuación institucional debe reconocer y proteger el valor intrínseco de las personas, evitando cualquier forma de trato degradante, humillante o intimidatorio.

	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	GETH-PL08
	POLÍTICA	POLITICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	VERSIÓN:	01
			FECHA:	24/06/2026

Igualdad y no discriminación: Se garantiza un trato equitativo, libre de distinciones arbitrarias, en coherencia con el artículo 13 de la Constitución Política.

Prevención: La entidad prioriza acciones anticipadas para evitar la ocurrencia de conductas de acoso, más allá de su sanción posterior.

Confidencialidad y reserva: La información derivada de las quejas o procesos se maneja con estricta reserva, protegiendo la intimidad de las partes involucradas.

Debido proceso: Toda actuación se adelanta con garantías de imparcialidad, derecho de defensa, contradicción y respeto por los procedimientos establecidos.

Buena fe: Las actuaciones de quienes intervienen en los procesos se presumen realizadas con rectitud, lealtad y honestidad.

Centralidad de la víctima / enfoque de protección: Se prioriza la protección integral de la persona afectada, evitando su revictimización y garantizando la escucha.

No revictimización: Se evita cualquier actuación que exponga nuevamente a la víctima a situaciones de afectación emocional, laboral o personal.

Enfoque diferencial: Se reconocen condiciones particulares (género, discapacidad, edad, entre otras) para brindar una atención adecuada y equitativa.

7. MARCO LEGAL Y NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia, artículos 1, 2, 13, 25, 29, 53 y 95.
- Decreto 1295 de 1994, “*Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales*”.
- 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 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, “*Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional*”.

	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	GETH-PL08
	POLÍTICA	POLITICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	VERSIÓN:	01
			FECHA:	24/06/2026

- Decreto 1072 de 2015 del Ministerio del Trabajo, *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”*.
- Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo, *“Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”*.
- Circular 003 del 18 de julio de 2024 de la Procuraduría General de la Nación, por la cual se dictan directrices para el cumplimiento de normas de rango constitucional, legal y reglamentario, referentes a la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas.
- Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, *“Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de ‘Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones.”*
- Resolución ADRES No. 0074431 de 2025, *“Por medio de la cual se reglamenta el Comité de Convivencia Laboral de la ADRES, se determina el proceso de elección de los representantes de los servidores públicos ante dicho comité y se dictan otras disposiciones”*.
- Resolución ADRES No. 0122459 de 2025, *“Por medio de la cual se modifica parcialmente la Resolución No. 0074431 del 12 de agosto de 2025 que reglamenta el Comité de Convivencia Laboral de la ADRES, determina el proceso de elección de los representantes de los servidores públicos y se dictan otras disposiciones”*.

8. CONTENIDO DE LA POLÍTICA

Acorde con el mandato constitucional y legal, la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud - ADRES, presenta los lineamientos para prevenir el acoso laboral, promoviendo un ambiente de trabajo propicio para la sana convivencia y la armonía propendiendo por un clima laboral favorable. Esta política aplica a los servidores públicos de la ADRES, sin importar su cargo ni el rol que desempeñe.

Esta política cuenta con el compromiso de todos los niveles de decisión de la entidad en su implementación, aplicación y divulgación.

9. INSTANCIAS DE ATENCIÓN

La ADRES dispone de las siguientes instancias para atender y gestionar los casos que se presenten a través de los canales establecidos en la presente política:

	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	GETH-PL08
	POLÍTICA	POLITICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	VERSIÓN:	01
			FECHA:	24/06/2026

9.1. Comité de Convivencia Laboral:

Está compuesto por representantes del empleador y los trabajadores con los respectivos suplentes, como instancia preventiva y conciliatoria encargada de recibir quejas, analizar los hechos, promover acuerdos y hacer seguimiento.

Se podrá acudir a esta instancia cuando existan conductas reiteradas que puedan constituir acoso laboral. El canal de comunicación dispuesto por dicho Comité es el correo electrónico comitedeconvivencia@adres.gov.co en donde se reciben las quejas por presunto acoso laboral con sus soportes, lo cual puede ampliarse a través del diligenciamiento del formato GETH-FR37 - Presentación de Queja de Acoso Laboral, por parte de los servidores públicos de la ADRES.

9.2. Procuraduría General de la Nación:

En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones o los compromisos pactados, o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, dentro de los quince (15) días calendario siguientes al momento en que se verifique el incumplimiento o no se llegue a un acuerdo entre las partes.

9.3. Etapas mínimas del trámite interno:

- ✓ Recepción de la queja
- ✓ Análisis preliminar por parte de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral
- ✓ Activación de medidas preventivas
- ✓ Espacios de conciliación
- ✓ Seguimiento y cierre

10. ACCIONES PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

Desde la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud – ADRES, se desarrollan las siguientes iniciativas para fomentar el adecuado clima laboral, como lo son:

- **Aplicación de la normativa:** Creación y aplicación de la instancia y procedimiento institucional, con la elaboración e implementación del procedimiento interno GETH-PR19 Trámite de Quejas por Acoso Laboral, el cual fue adoptado por el Comité de Convivencia Laboral de la ADRES, para fortalecer la prevención del acoso laboral, además de la conformación y permanencia del Comité de Convivencia Laboral, para prevenir y mediar en las soluciones frente a los comportamientos de este tipo; además de la aplicación de la normativa con la elaboración del protocolo para la prevención del acoso sexual en el ámbito laboral.

	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	GETH-PL08
	POLÍTICA	POLITICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	VERSIÓN:	01
			FECHA:	24/06/2026

- **Desarrollo de actividades de sensibilización:** Por medio de orientación e información sobre acoso laboral, la ADRES promoverá una cultura organizacional y ambiente de convivencia laboral libre de cualquier manifestación de violencia y que respalde la dignidad e integridad de sus servidores públicos. Ejemplos de estas actividades son: talleres, movilización en las redes de la Entidad, campañas y elaboración de piezas pedagógicas sobre el tema.
- **Desarrollo de actividades de formación:** A través de capacitaciones sobre la prevención del acoso laboral, equidad de género y no discriminación, resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación dirigidas a los servidores públicos de la ADRES, se velará por la garantía en la aplicación de herramientas, estrategias y medios para solucionar y tramitar las situaciones de acoso que se presenten en el entorno laboral.
- **Actividades de seguimiento:** Monitorear y evaluar la implementación del plan de acción para la prevención de acoso laboral, así como ajustar según la necesidad de mejora, de acuerdo con lo dispuesto desde la Dirección Administrativa y Financiera de la ADRES.

11. ROLES Y RESPONSABILIDADES

Para la implementación de la Política de Prevención del Acoso Laboral requiere un compromiso institucional en todos los niveles:

- **Dirección General:**
Garantizar la implementación efectiva de la política, promoviendo un ambiente laboral digno, respetuoso y libre de violencia.
- **Directores, Subdirectores, Jefes de Oficina y Coordinadores:**
Fomentar ambientes de trabajo respetuosos y prevenir conductas que puedan constituir acoso laboral.
- **Dirección Administrativa y Financiera – Grupo de Gestión del Talento Humano:**
Diseñar estrategias de prevención, formación y seguimiento frente a factores de riesgo psicosocial en la ADRES. Realizar espacios de capacitación y sensibilización sobre prevención del acoso laboral.
- **Comité de Convivencia Laboral:**
Actuar como instancia preventiva y conciliatoria, recibiendo quejas, promoviendo acuerdos y realizando seguimiento a los casos que instauren los servidores públicos de la entidad. Dar traslado a la Procuraduría General de la Nación en los casos que aplique, dentro de los términos señalados en la normativa vigente.

	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	GETH-PL08
	POLÍTICA	POLITICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	VERSIÓN:	01
			FECHA:	24/06/2026

- **Servidores públicos:**

Abstenerse de incurrir en conductas de acoso laboral y contribuir a la sana convivencia institucional. Reportar oportunamente situaciones de presunto acoso laboral con sus soportes, a través del canal definido.

12. CRITERIOS DE MEDICIÓN

La medición la implementación de la presente política se realizará a partir de:

- Número de quejas recibidas y gestionadas por el Comité de Convivencia Laboral.
- Nivel de participación en actividades de sensibilización y formación sobre la prevención del acoso laboral.
- Resultados de mediciones de clima laboral y batería de riesgo psicosocial.

13. DIVULGACIÓN Y COMUNICACIÓN

La estrategia de divulgación de la política contempla:

- Socialización y publicación de la Política de Prevención del Acoso Laboral en los canales institucionales de comunicación interna.
- Difusión del canal de atención y contenido relacionado con el Comité de Convivencia Laboral.
- Campañas pedagógicas sobre prevención del acoso laboral, convivencia y respeto.

CONTROL DE CAMBIOS			
Versión	Fecha	Descripción del cambio	Asesor del proceso
1	24 de junio de 2026	Versión inicial	Julieta Naranjo Luján

ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN		
Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Alicia Judith Benítez Gómez Gestor de Operaciones Hanna Vanessa López Acosta Contratista Fecha: 24 de abril de 2026	Carlos Eduardo Cáceres Bustamante Coordinador Grupo de Gestión del Talento Humano Luz Myriam Ciro Flórez Directora Administrativa y Financiera Julieta Naranjo Luján Asesor Carolina Barrios Rodriguez	Comité Institucional de Gestión y Desempeño Fecha: 24 de junio de 2026



PROCESO

GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL
TALENTO HUMANO

CÓDIGO:

GETH-PL08

VERSIÓN:

01

POLÍTICA

POLITICA DE PREVENCIÓN DEL
ACOSO LABORAL

FECHA:

24/06/2026

Contratista - OAPCR

Rafael Enrique García Cadavid

Contratista – OAPCR

Diana Carolina Franco Medina

Contratista – OAPCR

Fecha: 09 de junio de 2026