


	QUEJA O ACOSO LABORAL		 Gobernación del Cauca
	TALENTO HUMANO		
FECHA: 2025/03/26	CÓDIGO: A-GAF-GTH-PRO-013	VERSIÓN: 01	PÁGINA: 1 de 5

1. PROCESO/SUBPROCESO:	Gestión Administrativa y Financiera / Talento Humano
2. RESPONSABLE(S):	<ul style="list-style-type: none"> Representante Legal de INDEPORTES CAUCA: Garantiza la aplicación del procedimiento, dispone de los recursos y vela por que se de cumplimiento al procedimiento. Proceso de Talento Humano - SST: Divulgar y ejecutar el presente procedimiento, mantener actualizado con la normatividad vigente. Líderes de proceso: Participar de las actividades que se ejecuten para implementación del presente procedimiento, velar por que su personal a cargo participe de las actividades que se programen y realicen los controles necesarios para cumplir el presente procedimiento Funcionarios y empleados de INDEPORTES CAUCA: Cumplir con las normas establecidas en este procedimiento, participar de las actividades que se ejecuten para implementación del presente procedimiento.
3. OBJETIVO:	Establecer los lineamientos para realizar las evaluaciones médicas ocupacionales que inician desde el ingreso hasta el retiro de los funcionarios de INDEPORTES CAUCA.
4. ALCANCE:	Este procedimiento aplica exclusivamente para funcionarios y servidores públicos de INDEPORTES CAUCA, incluyendo aquellos de Libre Nombramiento y Remoción, Planta Provisional y Carrera Administrativa.
5. MARCO NORMATIVO:	<ul style="list-style-type: none"> Ley 1010 de 2006: Define el acoso laboral y establece medidas preventivas y correctivas. Resolución 2646 de 2008: Regula las medidas de prevención y corrección del acoso laboral. Resolución 652 de 2012: Establece la conformación y funciones del Comité de Convivencia Laboral. Resolución 1356 de 2012: Modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.

	QUEJA O ACOSO LABORAL		 Gobernación del Cauca
	TALENTO HUMANO		
FECHA: 2025/03/26	CÓDIGO: A-GAF-GTH-PRO-013	VERSIÓN: 01	PÁGINA: 2 de 5

las disposiciones del Ministerio del Trabajo en Colombia. Aunque la ley no establece un plazo exacto para resolver una queja, sí establece ciertos tiempos clave:



Recepción y análisis inicial: Una vez radicada la queja, el Comité debe reunirse en un plazo no mayor a 15 días hábiles para analizarla y determinar si cumple con los requisitos para ser tratada como acoso laboral.

Investigación y mediación: Si la queja es procedente, el Comité debe promover la conciliación y el diálogo entre las partes afectadas. Este proceso debe realizarse en un tiempo que no supere los 2 meses desde la radicación de la queja.



Seguimiento: Si se han tomado medidas o se han hecho recomendaciones, el Comité debe hacer seguimiento para verificar su cumplimiento. Esto ocurrirá en un plazo de 3 meses máximo dependiendo de la complejidad del caso.

6. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO:

N°	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD.	RESPONSABLE	REGISTRO
1	IDENTIFICAR LA NECESIDAD DE PRESENTAR UNA QUEJA POR ACOSO LABORAL Identificar si la situación que se está experimentando en el entorno laboral cumple con las características de acoso laboral según la Ley 1010 de 2006. Revisar la información disponible en la página web de Indeportes Cauca (Sección Atención y servicios) para asegurarse de que la conducta reportada se enmarca dentro de los parámetros legales establecidos.	Funcionario o empleado afectado.	Consulta de información en la página web de Indeportes Cauca. https://www.indeportescauca.gov.co/atencion-y-servicios/ruta-de-acoso-laboral/
2	RECOPILAR PRUEBAS Y DOCUMENTACIÓN SOPORTE. Reunir todas las evidencias necesarias para sustentar la queja, tales como correos electrónicos, mensajes, testigos, informes, registros de incidentes, entre otros. Esto permitirá respaldar la denuncia y facilitar el análisis del caso.	Funcionario o empleado afectado.	Documentos, correos electrónicos, testimonios y cualquier otro soporte físico o digital.
	DILIGENCIAR EL FORMULARIO DE QUEJA Después de leer detenidamente la información, acceder al formulario de queja por acoso laboral en el enlace proporcionado en la página de Indeportes Cauca. Completar todos los campos requeridos con información	Funcionario o empleado afectado.	Formulario de queja en línea: Formulario de Queja https://docs.google.com/forms/d/

	QUEJA O ACOSO LABORAL		 Gobernación del Cauca
	TALENTO HUMANO		
FECHA: 2025/03/26	CÓDIGO: A-GAF-GTH-PRO-013	VERSIÓN: 01	PÁGINA: 3 de 5

3	clara y detallada sobre los hechos, fechas, personas involucradas y pruebas recopiladas.		e/1FAIpQLScspA_HaCALJ1bHhIQ2nLr9FSqB92N8EoMvxFd0hCHR8xNEg/viewform
4	RECEPCIÓN Y REGISTRO DE LA QUEJA El personal responsable del Comité de convivencia laboral recibe la queja interpuesta. Se verifica que la información esté completa y se contacta al denunciante en caso de requerir aclaraciones.	Comité de convivencia laboral.	Formulario Google Forms. https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScspA_HaCALJ1bHhIQ2nLr9FSqB92N8EoMvxFd0hCHR8xNEg/viewform
5	ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE LA QUEJA Los integrantes del Comité de Convivencia Laboral analizan la queja interpuesta, revisa las pruebas aportadas y, de ser necesario, solicita información adicional o cita a las partes involucradas para entrevistas o declaraciones. Si el Comité de Convivencia Laboral determina que la situación reportada constituye acoso laboral, se continúa con el paso a paso del protocolo establecido. Si, por el contrario, se concluye que la conducta reportada no se enmarca dentro de las definiciones legales de acoso laboral, se fundamenta legalmente la decisión y se comunica por escrito al funcionario denunciante.	Comité de Convivencia Laboral	Actas del comité, correos electrónicos, documentos de evaluación.
6	DETERMINAR MEDIDAS Y RESOLUCIÓN El Comité de Convivencia Laboral emite un acta con la conciliación realizada y con las recomendaciones y medidas a seguir, de acuerdo con la normativa vigente. En caso de encontrar mérito para una acción disciplinaria, se remite el caso a las instancias competentes. Si es requerido, el Comité de Convivencia Laboral debe activar la ruta de atención por EPS o seguridad y salud en el trabajo si es el caso, para que pueda ser valorado por psicología.	Comité de Convivencia Laboral, seguridad y salud en el trabajo y Talento Humano	Informe del Comité de Convivencia Laboral, comunicaciones internas.

	QUEJA O ACOSO LABORAL		 Gobernación del Cauca
	TALENTO HUMANO		
FECHA: 2025/03/26	CÓDIGO: A-GAF-GTH-PRO-013	VERSIÓN: 01	PÁGINA: 4 de 5

7	SEGUIMIENTO Y CONTROL A los tres (3) meses de la primera reunión, se realiza seguimiento a la aplicación de las medidas adoptadas para garantizar el cumplimiento de las recomendaciones y verificar la efectividad de las acciones implementadas para la solución del caso.	Comité de Convivencia Laboral	Informes de seguimiento, actas de reuniones.
----------	--	-------------------------------	--

7. DOCUMENTACIÓN ASOCIADA

La documentación asociada y/o registros que se generan por la aplicación de este documento son:



- Política de acoso laboral
- Formulario de Queja en Línea

8. TERMINOS Y DEFINICIONES

- Acoso laboral: Conducta persistente ejercida sobre un trabajador con el fin de infundir miedo, intimidación, angustia o desmotivación, afectando su desempeño y dignidad. Está regulado por la Ley 1010 de 2006.
- Comité de Convivencia Laboral: No es un órgano sancionador, si no la instancia encargada de la mediación en situaciones de acoso laboral, promoviendo la conciliación y un ambiente de trabajo sano.
- Conciliación: Proceso de diálogo entre las partes involucradas en la queja con el fin de buscar soluciones voluntarias y evitar la escalada del conflicto.
- Denunciante: Persona que interpone una queja por acoso laboral dentro de Indeportes Cauca.
- Investigación interna: Proceso de recopilación y análisis de pruebas llevado a cabo por el Comité de Convivencia Laboral para evaluar la queja interpuesta.
- Medidas correctivas: Acciones propuestas por el Comité de Convivencia Laboral para mitigar o erradicar las situaciones de acoso laboral identificadas.
- Seguimiento: Actividad realizada por Talento Humano y el Comité de Convivencia Laboral para verificar la efectividad de las medidas adoptadas en la resolución de una queja.
- Radicación de la queja: Registro formal de la queja por medio del formulario en línea, lo que marca el inicio del proceso de análisis.

9. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN No	CÓDIGO	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
2025/03/26	01	A-GAF-GTH-PRO-013	Elaboración del procedimiento.

	QUEJA O ACOSO LABORAL		 Gobernación del Cauca
	TALENTO HUMANO		
FECHA: 2025/03/26	CÓDIGO: A-GAF-GTH-PRO-013	VERSIÓN: 01	PÁGINA: 5 de 5

ELABORÓ		REVISÓ		APROBO	
Ana María Fernández Cobo Contratista - Talento Humano		Yeiny Catherine Herrera Subgerente Administrativa y Financiera		Comité de Gestión y Desempeño N° 02 del día 26 de marzo 2025	
Fecha	2025/03/26	Fecha	2025/03/26	Fecha	2025/03/26