

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.PO.05
		APROBADO: 13/05/2026
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	VERSIÓN: 1
		PAGINA: 1 de 11

Política de Prevención del Acoso Laboral

Dirección Administrativa y Financiera
Dimensión de Talento Humano

Se adopta mediante Resolución No. 222 de 19 de mayo 2026



Carrera 2# 20° - 113 B/ Sucre Norte
+57 (608) 8360012



WhatsApp: 3212500475
contacto@empitalito.gov.co



www.empitalito.gov.co

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.PO.05
		APROBADO: 13/05/2026
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	VERSIÓN: 1
		PAGINA: 2 de 11

Contenido

1.	Introducción	3
2.	Marco Normativo.....	3
3.	Marco Institucional	4
4.	Alcance y ámbito de aplicación de la política.....	5
5.	Relación de Términos	5
6.	Objetivo general.....	6
6.1	Objetivos Específicos	6
7.	Líneas estratégicas de la Política	7
8.	Compromisos institucionales	7
9.	Responsabilidades para la implementación de la Política	8
10.	Instrumentos de implementación de la política	9
11.	Seguimiento, evaluación y mejora continua.....	10
12.	Divulgación y Comunicación	10
13.	Vigencia y Actualización	11
14.	Control de cambios	11

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"

Elaboró: Briceida Valderrama Parra	Revisó: Rafael Augusto Sierra-Rojas
Cargo: Profesional SST	Cargo: Director Administrativo y Financiero
Firma:	Firma:

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.PO.05
		APROBADO: 13/05/2026
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	VERSIÓN: 1
		PAGINA: 3 de 11

1. Introducción

La Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Pitalito – EMPITALITO E.S.P., en el marco de su direccionamiento estratégico y del compromiso institucional con la protección del talento humano, reconoce la importancia de promover entornos laborales basados en el respeto, la convivencia armónica, la dignidad humana y las relaciones laborales saludables.

En este contexto, el acoso laboral constituye un factor que puede afectar el bienestar físico y mental de los trabajadores, el clima organizacional, la convivencia laboral y el desempeño institucional, generando impactos negativos sobre la salud, la productividad y el ambiente de trabajo.

La Política de Prevención del Acoso Laboral se establece como un instrumento institucional de carácter preventivo, orientado a promover conductas laborales respetuosas, fortalecer la convivencia laboral y prevenir situaciones que puedan afectar la integridad, el bienestar y las relaciones interpersonales en el entorno de trabajo.

Así mismo, la política se desarrolla en articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la Política Integral de Gestión del Riesgo y el Sistema de Control Interno, bajo un enfoque preventivo y de mejora continua que permita identificar, gestionar y reducir factores de riesgo psicosocial asociados a situaciones de acoso laboral.

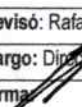
De esta manera, EMPITALITO E.S.P. reafirma su compromiso con la promoción de ambientes laborales seguros, respetuosos y saludables, contribuyendo al fortalecimiento del clima organizacional, el bienestar laboral y la sostenibilidad de la gestión institucional.

2. Marco Normativo

La Política de Prevención del Acoso Laboral de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Pitalito – EMPITALITO E.S.P. se fundamenta en el marco normativo vigente en Colombia relacionado con la protección de la dignidad humana, el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, la prevención del acoso laboral, la convivencia laboral y la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. En este sentido, la política se desarrolla con base en las siguientes disposiciones:

- Constitución Política de Colombia de 1991, en lo relacionado con la dignidad humana, la igualdad, el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas y la protección de los derechos fundamentales.
- 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 1562 de 2012, por la cual se modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan disposiciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST.

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"

Elaboró: Briceida Valderrama Parra	Revisó: Rafael Augusto Sierra Rojas
Cargo: Profesional SST	Cargo: Director Administrativo y Financiero
Firma: 	Firma: 

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.PO.05
		APROBADO: 13/05/2026
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	VERSIÓN: 1
		PAGINA: 4 de 11

- Resolución 0312 de 2019, por la cual se establecen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST.
- Circular Externa 026 de 2023 del Ministerio del Trabajo, relacionada con la prevención del acoso laboral y la gestión del riesgo psicosocial en el entorno laboral.
- Código Sustantivo del Trabajo, en lo relacionado con las obligaciones, prohibiciones y deberes de empleadores y trabajadores.
- Ley 1952 de 2019 – Código General Disciplinario, en lo relacionado con las faltas disciplinarias derivadas de conductas que afecten la convivencia y el respeto en el entorno laboral.
- Resolución 3461 De 2025 "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."

Así mismo, harán parte integral del marco normativo las demás disposiciones que regulen la prevención del acoso laboral, la convivencia laboral y la gestión del riesgo psicosocial en el entorno de trabajo.

3. Marco Institucional

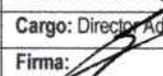
La Política de Prevención del Acoso Laboral de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Pitalito – EMPITALITO E.S.P. se enmarca en el direccionamiento estratégico definido en el Plan Estratégico "EMPITALITO Vive 2020–2040", orientado al fortalecimiento institucional, la sostenibilidad de la gestión y la prestación eficiente de los servicios públicos domiciliarios.

En este contexto, la prevención del acoso laboral se reconoce como un componente fundamental para la protección del talento humano, el fortalecimiento del clima organizacional y la promoción de ambientes laborales seguros, saludables y respetuosos.

Así mismo, la política se articula con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, particularmente en lo relacionado con la gestión del riesgo psicosocial y la promoción del bienestar físico y mental de los trabajadores, permitiendo identificar y gestionar factores que puedan afectar la convivencia laboral y las relaciones interpersonales en el entorno de trabajo.

De igual manera, la política se integra con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la Política Integral de Gestión del Riesgo y el Sistema de Control Interno, garantizando su incorporación en los procesos de planeación, seguimiento, evaluación y mejora continua de la gestión institucional.

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"

Elaboró: Briceida Valderrama Parra	Revisó: Rafael Augusto Sierra Rojas
Cargo: Profesional SST	Cargo: Director Administrativo y Financiero
Firma: 	Firma: 

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.PO.05
		APROBADO: 13/05/2026
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	VERSIÓN: 1
		PAGINA: 5 de 11

En este sentido, EMPITALITO E.S.P. promueve una cultura organizacional basada en el respeto, la corresponsabilidad, el autocuidado y la convivencia laboral armónica, como elementos fundamentales para fortalecer el bienestar laboral, el desempeño institucional y la generación de valor público para la ciudadanía.

4. Alcance y Ámbito de Aplicación de la Política

La Política de Prevención del Acoso Laboral aplica a todos los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación de EMPITALITO E.S.P., así como a todas sus sedes, áreas administrativas, operativas y escenarios en los que se desarrollen actividades relacionadas con la prestación de los servicios públicos de acueducto, alcantarillado y aseo.

Su cumplimiento es obligatorio para todos los trabajadores de la entidad, independientemente de su tipo de vinculación, así como para contratistas, subcontratistas, practicantes, pasantes y demás partes interesadas que, en el desarrollo de sus actividades, mantengan relación directa o indirecta con la empresa.

El ámbito de aplicación de la política comprende las situaciones que puedan presentarse en el entorno laboral y que afecten la convivencia, el respeto y las relaciones laborales, incluyendo aquellas que ocurran en espacios físicos, virtuales o digitales, durante el ejercicio de funciones, actividades institucionales, jornadas laborales, reuniones, capacitaciones, comisiones o desplazamientos relacionados con la entidad.

Así mismo, la política se orienta a la prevención, identificación y gestión de conductas asociadas al acoso laboral, en articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, la gestión del riesgo psicosocial y los mecanismos institucionales de convivencia laboral.

La aplicación de la política se fundamenta en el respeto por la dignidad humana, la convivencia laboral armónica, la corresponsabilidad y la promoción de ambientes de trabajo seguros y saludables, contribuyendo al fortalecimiento del clima organizacional y la mejora continua de la gestión institucional

5. Relación de Términos

Para efectos de interpretación y aplicación de la Política de Prevención del Acoso Laboral de EMPITALITO E.S.P., se adoptan las siguientes definiciones:

- **Acoso laboral:** Toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, jefe, compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, angustia, desmotivación laboral o inducir la renuncia, de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006.
- **Convivencia laboral:** Conjunto de relaciones interpersonales basadas en el respeto, la comunicación, la tolerancia y la corresponsabilidad, que favorecen un ambiente de trabajo armónico y saludable.
- **Clima organizacional:** Percepción que tienen los trabajadores sobre las condiciones, relaciones y ambiente existente en la organización, y que influye en el bienestar, la motivación y el desempeño laboral.

Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma

Elaboró: Briceida Valderrama Parra	Revisó: Rafael Augusto Sierra Rojas
Cargo: Profesional SST	Cargo: Director Administrativo y Financiero
Firma:	Firma:

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.PO.05
		APROBADO: 13/05/2026
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	VERSIÓN: 1
		PAGINA: 6 de 11

- **Riesgo psicosocial:** Condiciones del entorno laboral, la organización del trabajo y las relaciones interpersonales que pueden afectar la salud física, mental o social de los trabajadores.
- **Entorno laboral saludable:** Espacio de trabajo en el que se promueve el respeto, el bienestar, la seguridad y las relaciones laborales armónicas, libres de conductas que afecten la dignidad de las personas.
- **Corresponsabilidad:** Compromiso compartido entre la entidad, los trabajadores y demás partes interesadas para promover ambientes laborales respetuosos y prevenir situaciones de acoso laboral.
- **Autocuidado:** Conjunto de prácticas y decisiones individuales orientadas a proteger la salud, el bienestar y la convivencia en el entorno laboral.
- **Comité de Convivencia Laboral:** Instancia encargada de promover relaciones laborales saludables, prevenir el acoso laboral y gestionar situaciones relacionadas con la convivencia laboral, de conformidad con la normatividad vigente.
- **Debido proceso:** Conjunto de garantías orientadas a asegurar un tratamiento justo, imparcial y respetuoso de los derechos de las personas involucradas en situaciones relacionadas con presunto acoso laboral.
- **Prevención:** Conjunto de acciones orientadas a anticipar, identificar y reducir factores o situaciones que puedan afectar la convivencia laboral y generar conductas asociadas al acoso laboral.

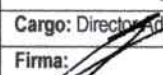
6. Objetivo General

Establecer los lineamientos institucionales para la prevención del acoso laboral en EMPITALITO E.S.P., mediante un enfoque preventivo y de mejora continua orientado a promover ambientes de trabajo respetuosos, fortalecer la convivencia laboral, gestionar los riesgos psicosociales y contribuir al bienestar y desempeño institucional, en articulación con el SG-SST, el MIPG y la Política Integral de Gestión del Riesgo.

6.1 Objetivos Específicos

- Promover relaciones laborales basadas en el respeto, la tolerancia, la comunicación y la convivencia armónica en el entorno de trabajo.
- Prevenir conductas asociadas al acoso laboral mediante la adopción de lineamientos institucionales orientados a la gestión de los riesgos psicosociales.
- Fortalecer ambientes laborales seguros, saludables y respetuosos que contribuyan al bienestar físico y mental de los trabajadores.
- Identificar y gestionar factores de riesgo psicosocial que puedan afectar la convivencia laboral y el clima organizacional.
- Fortalecer la cultura organizacional basada en la corresponsabilidad, el autocuidado y el respeto por la dignidad humana.

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"

Elaboró: Briceida Valderrama Parra	Revisó: Rafael Augusto Sierra Rojas
Cargo: Profesional SST	Cargo: Director Administrativo y Financiero
Firma: 	Firma: 

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.PO.05
		APROBADO: 13/05/2026
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	VERSIÓN: 1
		PAGINA: 7 de 11

- Integrar la prevención del acoso laboral en los procesos de planeación, seguimiento y evaluación institucional, en coherencia con el MIPG y el SG-SST.
- Promover procesos de sensibilización y fortalecimiento de capacidades frente a la prevención del acoso laboral y la convivencia laboral.
- Realizar seguimiento y evaluación a la implementación de la política, promoviendo acciones de mejora continua que fortalezcan la gestión institucional y el bienestar laboral.

7. Líneas Estratégicas de la Política

EMPITALITO E.S.P., en el marco de la Política de Prevención del Acoso Laboral, establece las siguientes líneas estratégicas orientadas a fortalecer la convivencia laboral, prevenir conductas asociadas al acoso laboral y promover ambientes de trabajo seguros y respetuosos:

7.1 Prevención del acoso laboral: Orientar acciones institucionales dirigidas a prevenir conductas asociadas al acoso laboral, mediante la promoción de relaciones laborales basadas en el respeto, la comunicación y la convivencia armónica.

7.2 Fortalecimiento de la convivencia laboral: Promover ambientes de trabajo saludables y relaciones interpersonales respetuosas que favorezcan el bienestar laboral, el trabajo en equipo y el clima organizacional.

7.3 Gestión del riesgo psicosocial: Fortalecer la identificación, análisis y control de factores de riesgo psicosocial que puedan afectar la salud mental, el bienestar y las relaciones laborales de los trabajadores, en articulación con el SG-SST.

7.4 Promoción del bienestar laboral: Impulsar estrategias institucionales orientadas al fortalecimiento del bienestar físico y mental de los trabajadores, contribuyendo a ambientes laborales seguros y saludables.

7.5 Desarrollo de capacidades y sensibilización: Promover procesos de formación y sensibilización dirigidos al fortalecimiento de competencias relacionadas con la prevención del acoso laboral, la convivencia laboral y la comunicación respetuosa.

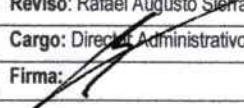
7.6 Seguimiento y mejora continua: Fortalecer el seguimiento y evaluación de las acciones implementadas en el marco de la política, promoviendo la mejora continua y el fortalecimiento de la gestión institucional.

8. Compromisos Institucionales

EMPITALITO E.S.P., en el marco de la Política de Prevención del Acoso Laboral, asume los siguientes compromisos institucionales orientados a fortalecer la convivencia laboral, proteger la dignidad humana y promover ambientes de trabajo respetuosos y saludables:

- Promover relaciones laborales basadas en el respeto, la tolerancia, la comunicación y la convivencia laboral armónica.

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"

Elaboró: Briceida Valderrama Parra	Revisó: Rafael Augusto Sierra Rojas
Cargo: Profesional SST	Cargo: Director Administrativo y Financiero
Firma: 	Firma: 

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.PO.05
		APROBADO: 13/05/2026
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	VERSIÓN: 1
		PAGINA: 8 de 11

- Prevenir conductas asociadas al acoso laboral mediante la adopción de lineamientos institucionales orientados a la gestión del riesgo psicosocial y el fortalecimiento del clima organizacional.
- Garantizar el cumplimiento de la normatividad vigente relacionada con la prevención del acoso laboral y la protección de los derechos de los trabajadores.
- Promover ambientes laborales seguros, saludables y respetuosos que contribuyan al bienestar físico y mental de los trabajadores.
- Fortalecer la cultura organizacional basada en la corresponsabilidad, el autocuidado, el respeto por la dignidad humana y las buenas relaciones laborales.
- Garantizar el funcionamiento y fortalecimiento de los mecanismos institucionales orientados a la promoción de la convivencia laboral y la prevención del acoso laboral.
- Asignar los recursos humanos, técnicos y administrativos necesarios para la implementación, seguimiento y mejora continua de la política.
- Integrar la política en los procesos institucionales de planeación, seguimiento, evaluación y mejora continua, en articulación con el SG-SST, el MIPG y el Sistema de Control Interno.
- Realizar seguimiento y evaluación a la implementación de la política, promoviendo acciones de mejora continua que fortalezcan el bienestar laboral y la gestión institucional.

9. Responsabilidades para la Implementación de la Política

La implementación, cumplimiento y fortalecimiento de la Política de Prevención del Acoso Laboral en EMPITALITO E.S.P. es responsabilidad de todos los niveles de la organización, bajo un enfoque de corresponsabilidad y mejora continua.

9.1 Alta Dirección: La Alta Dirección es responsable de liderar la implementación de la política y garantizar su articulación con el direccionamiento estratégico institucional, promoviendo una cultura organizacional basada en el respeto, la convivencia laboral y el bienestar de los trabajadores. Así mismo, deberá aprobar los lineamientos y recursos necesarios para el desarrollo de la política, evaluar su desempeño y orientar acciones de mejora continua.

9.2 Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST: El responsable del SG-SST tendrá a su cargo la articulación de la política con la gestión del riesgo psicosocial y los demás instrumentos del sistema, mediante la identificación y gestión de factores que puedan afectar la convivencia laboral. De igual manera, realizará seguimiento a las acciones implementadas y generará información para la toma de decisiones institucionales.

9.3 Área de Talento Humano: El Área de Talento Humano será responsable de articular la política con las estrategias institucionales de bienestar laboral y desarrollo humano, promoviendo procesos de sensibilización y fortalecimiento de

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"

Elaboró: Briceida Valderrama Parra	Revisó: Rafael Augusto Sierra Rojas
Cargo: Profesional SST	Cargo: Director Administrativo y Financiero
Firma: 	Firma: 

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.PO.05
		APROBADO: 13/05/2026
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	VERSIÓN: 1
		PAGINA: 9 de 11

capacidades relacionados con la prevención del acoso laboral y la convivencia laboral. Así mismo, incorporará lineamientos de la política en los procesos de inducción, reinducción y fortalecimiento institucional.

9.4 Comité de Convivencia Laboral: El Comité de Convivencia Laboral será responsable de promover relaciones laborales respetuosas y la convivencia laboral armónica, así como de gestionar las situaciones relacionadas con presunto acoso laboral de conformidad con la normatividad vigente. De igual manera, realizará seguimiento a los casos de su competencia garantizando la confidencialidad y el debido proceso.

9.5 Líderes de proceso y responsables de área: Los líderes de proceso y responsables de área serán responsables de promover ambientes laborales respetuosos y relaciones interpersonales adecuadas en sus equipos de trabajo, así como de identificar y reportar situaciones que puedan afectar la convivencia laboral. Así mismo, fortalecerán acciones preventivas relacionadas con el bienestar y el clima organizacional.

9.6 Trabajadores, contratistas y demás partes interesadas: Los trabajadores, contratistas y demás partes interesadas deberán cumplir los lineamientos establecidos en la presente política, mantener comportamientos respetuosos y relaciones laborales adecuadas en el entorno de trabajo, reportar situaciones que puedan constituir presunto acoso laboral o afectar la convivencia laboral y participar en las actividades institucionales orientadas a la prevención del acoso laboral y el fortalecimiento del bienestar laboral.

9.7 Oficina de Control Interno: La Oficina de Control Interno será responsable de evaluar la implementación y efectividad de la política, verificar el cumplimiento de los lineamientos establecidos y emitir recomendaciones orientadas al fortalecimiento de la gestión institucional y la mejora continua.

10. Instrumentos de Implementación de la Política

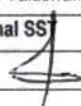
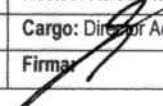
La implementación de la Política de Prevención del Acoso Laboral en EMPITALITO E.S.P. se desarrollará mediante la articulación de instrumentos institucionales orientados a fortalecer la convivencia laboral, gestionar los riesgos psicosociales y promover ambientes de trabajo seguros, saludables y respetuosos.

10.1 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST: El SG-SST constituye el principal instrumento para la gestión de los riesgos psicosociales asociados a situaciones que puedan afectar la convivencia laboral, mediante herramientas como la identificación de peligros, evaluación y control de riesgos, programas de vigilancia epidemiológica y acciones de promoción del bienestar laboral.

10.2 Comité de Convivencia Laboral: El Comité de Convivencia Laboral actuará como instancia institucional orientada a promover relaciones laborales respetuosas, prevenir conductas asociadas al acoso laboral y gestionar las situaciones relacionadas con convivencia laboral, de conformidad con la normatividad vigente.

10.3 Plan de Bienestar Laboral e Incentivos: El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos permitirá desarrollar estrategias orientadas al fortalecimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores, contribuyendo a la promoción de ambientes laborales saludables y al fortalecimiento del clima organizacional.

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"

Elaboró: Briceida Valderrama Parra	Revisó: Rafael Augusto Sierra Rojas
Cargo: Profesional SS	Cargo: Director Administrativo y Financiero
Firma: 	Firma: 

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.PO.05
		APROBADO: 13/05/2026
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	VERSIÓN: 1
		PAGINA: 10 de 11

10.4 Reglamento Interno de Trabajo: El Reglamento Interno de Trabajo establecerá las disposiciones relacionadas con los deberes, obligaciones, prohibiciones y medidas aplicables frente a conductas que afecten la convivencia laboral y el respeto en el entorno de trabajo.

10.5 Plan Institucional de Capacitación: El Plan Institucional de Capacitación permitirá fortalecer las competencias y conocimientos relacionados con la prevención del acoso laboral, la convivencia laboral, la comunicación asertiva y el manejo adecuado de las relaciones interpersonales en el entorno laboral.

10.6 Plan de Acción Institucional: El Plan de Acción Institucional permitirá incorporar las acciones derivadas de la política en los procesos de planeación, seguimiento y evaluación institucional, garantizando su articulación con los objetivos estratégicos de la entidad y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

10.7 Instancias de seguimiento y control: Las instancias institucionales de seguimiento y control, especialmente el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y la Oficina de Control Interno, contribuirán al monitoreo, evaluación y fortalecimiento de la política mediante la formulación de recomendaciones y acciones de mejora continua.

11. Seguimiento, Evaluación y Mejora Continua

EMPITALITO E.S.P. realizará el seguimiento, evaluación y mejora de la Política de Prevención del Acoso Laboral, con el propósito de verificar su cumplimiento, fortalecer la convivencia laboral y promover ambientes de trabajo seguros y saludables.

El seguimiento se desarrollará mediante el análisis de indicadores, reportes de gestión y resultados derivados de la implementación de los instrumentos institucionales asociados a la política, en articulación con el SG-SST, el MIPG y el Sistema de Control Interno.

La evaluación permitirá identificar oportunidades de mejora relacionadas con la convivencia laboral, el clima organizacional y la gestión del riesgo psicosocial, contribuyendo al fortalecimiento del bienestar laboral y la gestión institucional.

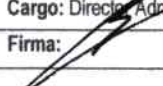
Así mismo, la entidad promoverá acciones de mejora continua en el marco del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), garantizando la actualización permanente de la política frente a cambios normativos, organizacionales y del entorno laboral.

12. Divulgación y Comunicación

EMPITALITO E.S.P. garantizará la divulgación y comunicación de la Política de Prevención del Acoso Laboral, con el propósito de asegurar su conocimiento, comprensión y apropiación por parte de los trabajadores, contratistas y demás partes interesadas.

La política será difundida a través de los canales institucionales definidos por la entidad, en articulación con las estrategias de comunicación interna y fortalecimiento institucional, promoviendo su integración en la cultura organizacional y en el desarrollo de las actividades laborales.

"Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma"

Elaboró: Briceida Valderrama Parra	Revisó: Rafael Augusto Sierra Rojas
Cargo: Profesional SST	Cargo: Director Administrativo y Financiero
Firma: 	Firma: 

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO E.S.P.	CÓDIGO: AP.GTH.PO.05
		APROBADO: 13/05/2026
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	VERSIÓN: 1
		PAGINA: 11 de 11

Así mismo, la divulgación de la política se articulará con los procesos de inducción, reinducción, capacitación y demás estrategias institucionales orientadas al fortalecimiento del talento humano, la convivencia laboral y el bienestar de los trabajadores.

De igual manera, la entidad promoverá mecanismos de sensibilización orientados a fortalecer conductas basadas en el respeto, la comunicación asertiva, la corresponsabilidad y la convivencia laboral armónica en el entorno de trabajo.

13. Vigencia y Actualización

La Política de Prevención del Acoso Laboral de EMPITALITO E.S.P. rige a partir de la fecha de su aprobación mediante el acto administrativo correspondiente y será de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores, contratistas y demás partes interesadas vinculadas con la entidad.

La política será revisada y actualizada periódicamente, o cuando se presenten cambios normativos, institucionales o relacionados con la gestión del riesgo psicosocial y la convivencia laboral, en el marco del mejoramiento continuo institucional.

14. Control de Cambios

VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO.
1	13/05/2026	Creación de la Política de Prevención del Acoso Laboral, derivada de la actualización y segregación temática de la política institucional previamente unificada.


CAROLINA CALDERON VALDERRAMA
 Gerente

Los suscritos hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones técnicas o legales, en el marco de nuestras competencias, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma

Elaboró: Briceida Valderrama Parra	Revisó: Rafael Augusto Sierra Rojas
Cargo: Profesional SST	Cargo: Director Administrativo y Financiero
Firma: 	Firma: 