

## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL



ALCALDÍA DE GIRARDOT  
OFICINA DE TALENTO HUMANO  
2021

## TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. MARCO CONCEPTUAL .....	4
3. ALCANCE DEL PROTOCOLO .....	9
4. INTERVENCIÓN .....	9
5. RUTA .....	9
6. ESTRATEGÍA DE INTERVENCIÓN .....	9
6.1. OBJETIVO GENERAL .....	9
6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	10
6.3. POBLACIÓN OBJETO .....	10
6.4. IMPLEMENTACIÓN .....	10
6.5. PREVENCIÓN .....	11
6.6. ATENCIÓN- ACCIÓN .....	11
6.7. SEGUIMIENTO .....	11
7. REFERENCIAS .....	12
8. ANEXOS .....	13

## 1. INTRODUCCIÓN

El siguiente protocolo está diseñado en función de prevenir y brindar las diferentes rutas de prevención y atención frente el acoso laboral (AL) y acoso sexual laboral (ASL), este segundo se compone de hostigamiento físico, verbal y emocional.

Para la atención y prevención del acoso laboral y el acoso sexual laboral, se tienen en cuenta las dependencias de la Alcaldía de Girardot, que su función es realizar todo aquel paso a paso judicial y administrativo que intervendrá entre las partes involucradas. Por ende, con la ayuda de una ruta en la restitución de derechos se designa cual será el orden que las partes deberán seguir para dar solución y brindar un apoyo y/o acompañamiento.

Para finalizar, el objetivo de este protocolo será brindar herramientas y conocimiento psicoeducativo para prevenir el acoso laboral y acoso sexual laboral.

## 2. MARCO CONCEPTUAL

### 3.

El acoso laboral, también conocido como “mobbing”, es una problemática de la cual hoy en día es necesario hablar y generar rutas de prevención y acción para tratar casos específicos que puedan ser considerados como acoso laboral, el acoso laboral genera consecuencias negativas tanto en los colaboradores como en las organizaciones.

Según la ley 1010 de 2006 “por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado, ofensivo y en general el ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral o pública”. En el artículo 2 de la mencionada ley se estipula que el acoso laboral se puede dar bajo seis modalidades:

1. **Maltrato laboral:** todo acto de violencia contra la integridad física o moral, de 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 de 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.
2. **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.
3. **Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por raza, género, origen familiar, nacionalidad, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda responsabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardada 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.
5. **Inequidad laboral:** asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. **Desprotección laboral:** toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante ordenes o asignación de funciones sin cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Esta misma ley define el acoso laboral como “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre el empleado o 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).

Dentro de las conductas se pueden incluir comportamientos contundentes como gritos, murmuraciones, insultos e incluso agresiones físicas, también comportamientos pasivos como rechazo, exclusión, no asignar labores, entre otras conductas.

El estatuto mencionado anteriormente, también busca proteger bienes jurídicos no materiales y prescribe una sanción para toda conducta que pueda lesionar dicho bien, para el ámbito laboral se contemplan: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la

honra, la salud mental de los trabajadores, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa (servidoras, servidores y contratistas).

De igual forma hace mención de los sujetos o autores del acoso laboral, se contemplan: la persona que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal, la persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado, los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública, la persona que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal.

Cabe resaltar que el nivel jerárquico de la organización juega un papel fundamental en el acoso laboral, el acoso descendente también llamado “bossing” ocurre cuando un trabajador de nivel jerárquico inferior es menospreciado por su posición y la persona que ostenta el poder lo maltrata psicológicamente, con el fin de destacarse frente a otros trabajadores subordinados. Este tipo de acoso es el más común y el menos denunciado por miedo a represalias. El acoso ascendente es poco frecuente, éste ocurre cuando un trabajador de posición jerárquica superior se siente agredido por uno o varios subordinados, es común cuando las reglas, políticas o estrategias de trabajo del superior no son aceptadas de forma positiva o cuando los jefes se tornan autoritarios o arrogantes en el trato.

También existen otras modalidades de acoso, como lo es el acoso sexual laboral dentro de una organización. Según la Comisión Nacional de Derechos Humanos de México (2017) este tipo de acoso es cualquier comportamiento, físico o verbal de naturaleza sexual que tenga el fin o produzca efecto de atentar contra la dignidad de una persona, cuando se genera un entorno laboral intimidatorio u ofensivo. El acoso sexual laboral es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada, estas conductas pueden ser de tres tipos:

1. **Conducta no verbal:** Contenido sexual u ofensivo, siendo divulgado ante el público, sin un consentimiento por parte de alguna persona.
2. **Conducta física:** Aquella manifestación física como caricia, besos, mensajes con contenido sexual, intimidaciones dentro y fuera del establecimiento donde se desarrollan las labores.
3. **Conducta verbal:** Comentarios ofensivos e insinuantes que provoquen en la persona un malestar de incomodidad.

Según los resultados de la encuesta de acoso sexual en ambiente laboral realizada por el Ministerio del Trabajo (2019) la mayoría de víctimas de este tipo de acoso son mujeres, donde el 41% de ellas prefiere manejar la situación por ellas mismas, por miedo a que al denunciar sean despedidas o se desencadenen represalias que empeoren la situación, solo el 10% de esa población muestra denunció ante un jefe o gerente superior jerárquico. La Ley 1257 de 2008 por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, contempla tres conceptos de daño:

1. **Daño psicológico:** Consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y destinada a degradar o controlar acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.
2. **Daño o sufrimiento físico:** Riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.

3. **Daño o sufrimiento sexual:** Consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza o intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal.

La inequidad de género también constituye un tipo de acoso, de acuerdo con la Universidad del Rosario (2019) en Colombia las mujeres ganan en promedio 25% menos que los hombres, así desempeñen cargos iguales con las mismas funciones, de igual forma afirma que los cargos directivos de diferentes organizaciones tanto públicas como privadas son ocupados por hombres.

Las consecuencias del acoso laboral son negativas, tanto para el afectado como para la organización, las relaciones interpersonales, la productividad, el clima laboral y el bienestar de los implicados se ven afectados de forma directa debido a la situación de acoso laboral.

El afectado puede desarrollar alteraciones de tipo psicosomático, psicológico y conductuales. El Decreto 1477 de 2014 en el artículo 1 expide la tabla de enfermedades laborales, también se contemplan enfermedades que pueden ser desarrolladas a causa del riesgo ocupacional a continuación, se resume la mencionada tabla:

Tabla 2. *Factores de riesgo ocupacional y enfermedades derivadas.*

FACTOR DE RIESGO OCUPACIONAL	OCUPACIONES	ENFERMEDADES (CIE 10)
Deficiencia en el clima de relaciones, cohesión y calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo y acoso psicológico.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Puede presentarse en cualquier trabajador y puesto de trabajo cualquier actividad laboral en la que exista exposición a los agentes causales y se demuestre la relación con el perjuicio a la salud.</li> <li>- Actividades de mantenimiento del orden público y de seguridad (policías), bomberos.</li> <li>- Editores de medios audiovisuales de comunicación.</li> <li>- Vigilancia privada, vigilancia de centros penitenciarios.</li> <li>- Atención al usuario.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trastornos psicóticos agudos y transitorios (F23).</li> <li>- Depresión (F32).</li> <li>- Episodios depresivos (F32.8).</li> <li>- Trastorno de pánico (F41.0).</li> <li>- Trastorno de ansiedad generalizada (F41.1).</li> <li>- Trastorno mixto ansioso-depresivo (F41.2).</li> <li>- Reacciones a estrés grave (F43).</li> <li>- Trastornos de adaptación (F43).</li> <li>- Trastornos adaptativos con humos ansioso, con humor depresivo, con humor mixto, con alteraciones del comportamiento o mixto, con alteraciones de las emociones y comportamiento (F43.2).</li> <li>- Hipertensión arterial secundaria (I15.9).</li> <li>- Angina de pecho (I20).</li> <li>- Cardiopatía isquémica (I25).</li> <li>- Infarto agudo de miocardio (I21).</li> <li>- Enfermedades cerebrovasculares (I60-I69).</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Encefalopatía hipertensiva (I67.4).</li> <li>-Ataque isquémico cerebral transitorio sin especificar (G45.9).</li> <li>- Úlcera gástrica (K25).</li> <li>- Úlcera duodenal (K26).</li> <li>-Úlcera péptica de sitio no especificado (K27).</li> <li>- Úlcera gastroyeyunal (K28).</li> </ul>
--	--	--

Adaptado del Decreto 1477 de 2014, artículo 1.

Como ya se ha mencionado anteriormente, a nivel psicológico el acoso laboral desencadena varias consecuencias negativas, que pueden ser consideradas como manifestaciones clínicas derivadas del acoso laboral, para Cassitto, Fattorini, Gilioli, Rengo y Gonik (2004) los efectos sobre la salud psicológica casi siempre comprenden síntomas a continuación, se enlistan algunos de ellos:

Tabla 3. *Consecuencias en la salud psicológica.*

PSICOPATOLÓGICOS	PSICÓSOMÁTICOS	COMPORTAMENTALES
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reacciones de ansiedad.</li> <li>-Apatía.</li> <li>-Reacciones de evasión.</li> <li>-Problemas de concentración.</li> <li>-Humor depresivo.</li> <li>-Reacciones de miedo.</li> <li>-Relatos retrospectivos.</li> <li>-Hiperreactividad.</li> <li>-Inseguridad.</li> <li>-Insomnio.</li> <li>- Pensamiento introvertido.</li> <li>-Irritabilidad.</li> <li>-Falta de iniciativa.</li> <li>-Melancolía.</li> <li>-Cambios de humor.</li> <li>-Pesadillas recurrentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hipertensión arterial.</li> <li>- Ataques de asma.</li> <li>- Palpitaciones cardíacas.</li> <li>- Enfermedad coronaria.</li> <li>- Dermatitis.</li> <li>- Pérdida de cabello.</li> <li>- Dolor de cabeza.</li> <li>-Dolores articulares y musculares.</li> <li>- Pérdida de balance.</li> <li>- Migraña.</li> <li>- Dolor estomacal.</li> <li>- Úlceras estomacales.</li> <li>- Taquicardia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reacciones auto y hetero-agresivas.</li> <li>- Trastornos alimenticios.</li> <li>- Incremento en el consumo de drogas y alcohol.</li> <li>- Incremento en el consumo de cigarrillo.</li> <li>- Disfunción sexual.</li> <li>- Aislamiento social.</li> </ul>

Tomado de Cassitto, et al (2004).

### 3. MARCO NORMATIVO

Tabla 4. *Marco normativo*

NORMA	CONTENIDO RELACIONADO CON LA NORMA
Ley 1010 de 2006	Por medio del 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	“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”.
Ley 1257 de 2008	Esta ley tiene como objeto “la adopción de normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización”.
Ley 1496 de 2011	“Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones”.
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”.
Ley 1613 de 2013	“Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones”.
Resolución 1356 de 2012	“Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica para la promoción, prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones”.



### **3. ALCANCE DEL PROTOCOLO**

El presente protocolo tiene como fin brindar herramientas en el quehacer de la Alcaldía de Girardot por medio de la Oficina de Gestión y Talento Humano en la implementación de prevención y atención del acoso laboral. Siguiendo los lineamientos establecidos por la Resolución 2646 de 2008 y en la Ley 1010 de 2010.

El protocolo está pensado en ser implementado por la oficina de Gestión y Talento Humano, con el apoyo de los procesos de psicología, salud y seguridad en el trabajo, para ser implementado por el comité de convivencia laboral y dirigido a los trabajadores de planta de la Alcaldía Municipal de Girardot.

### **4-INTERVENCIÓN**

La intervención inicia con la identificación de tipos de acoso que se han presentado en los dos (2) últimos años en la alcaldía de Girardot, identificar cuáles son las causas y consecuencias,

Posteriormente las actividades se planearían tendientes a prevenir el acoso laboral, se continúa con el establecimiento de medidas correctivas, éstas incluyen la identificación y control de los factores de riesgo psicosocial asociados y la intervención sobre las conductas de acoso.

Es deber de la oficina de Talento Humano asegurar la capacitación del comité de convivencia laboral y de todo el personal en la prevención y atención del acoso laboral.

Así mismo, garantizar la divulgación y comprensión del protocolo de prevención y acción de acoso laboral.

### **5.RUTA**

1. Remitir el caso por escrito en el formato establecido, al correo electrónico de recepción del comité de convivencia laboral, el cual deber tratado con confidencialidad únicamente por el secretario del comité de convivencia laboral.
2. El comité de convivencia laboral analizará el caso y generará un plan de acción de acuerdo al caso.
3. Sí en seis (6) meses no se realiza ningún tipo de acción al caso por parte del comité de convivencia laboral, el caso se dará por cerrado y el emisor de la denuncia puede acudir a la procuraduría provincial de Girardot para realizar la respectiva denuncia. Se debe enviar copia de dicha denuncia al alcalde municipal.

### **6. ESTRATEGÍA DE INTERVENCIÓN**

#### **6.1. OBJETIVO GENERAL**

Crear una ruta de prevención y acción que permita a la entidad intervenir en situaciones que puedan ser consideradas como acoso laboral.

## 6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar medidas preventivas y correctivas de acoso laboral que contribuyan la disminución de la incidencia de los casos.
- Generar espacios de capacitación con el fin de definir conductas que realmente son acoso laboral y cómo actuar frente a ellas.
- Promover un buen ambiente de convivencia laboral con el fin de fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores.

## 6.3. POBLACIÓN OBJETO

Todo el capital humano de planta de la Alcaldía de Girardot, quienes en el desarrollo de sus funciones laborales puedan sentir que están sufriendo de acoso laboral de cualquier tipo.

## 6.4. IMPLEMENTACIÓN

Debido a que no preexisten documentos o protocolos relacionados con la atención y acción del acoso laboral en la Alcaldía de Girardot, es necesario su implementación, para el cual es necesario diseñar actividades que puedan capacitar a los colaboradores en el tema, con el objetivo de prevenir conductas que se puedan considerar acoso laboral, posteriormente se pueden implementar acciones correctivas e intervención de conductas de acoso.

Cabe resaltar que el comité de convivencia laboral, desempeña un papel fundamental en la implementación del protocolo de atención y acción de acoso laboral, según la resolución 652 de 2012 tiene como función dicho comité:

1. Recibir y tramitar las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral y/o sexual.
2. Escuchar a las partes involucradas.
3. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral.
4. Realizar seguimiento a las partes involucradas.

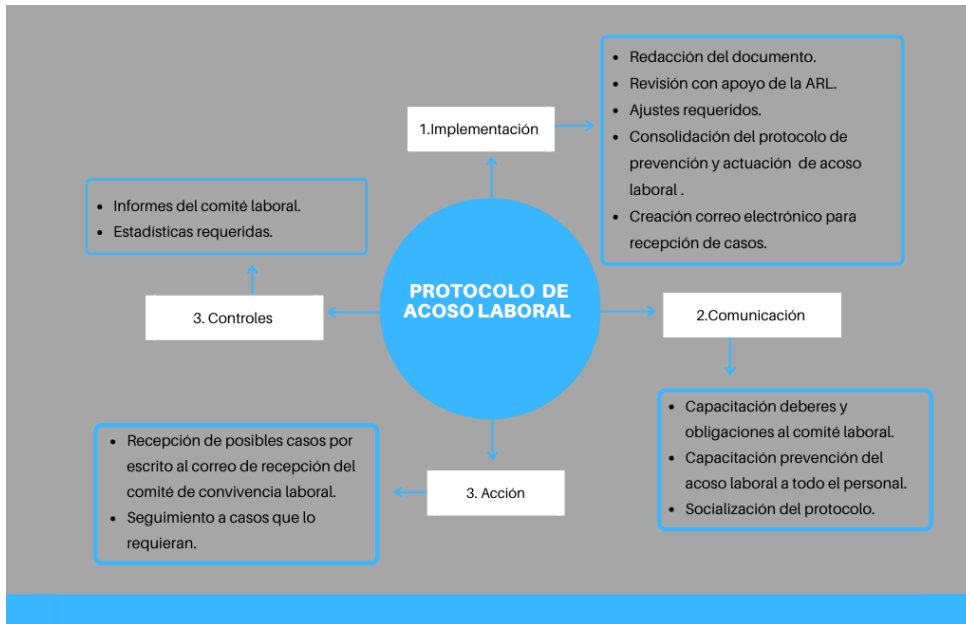


Figura I. Fases

de implementación del protocolo de atención y acción de acoso laboral.

## 6.5. PREVENCIÓN

Esta etapa se enruta a la capacitación en la identificación de conductas que constituyan un posible caso de acoso laboral y qué hacer frente a esta situación.

Así mismo la capacitación del comité de convivencia laboral en sus funciones y cómo contribuir a la prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral.

## 6.6. ATENCIÓN- ACCIÓN

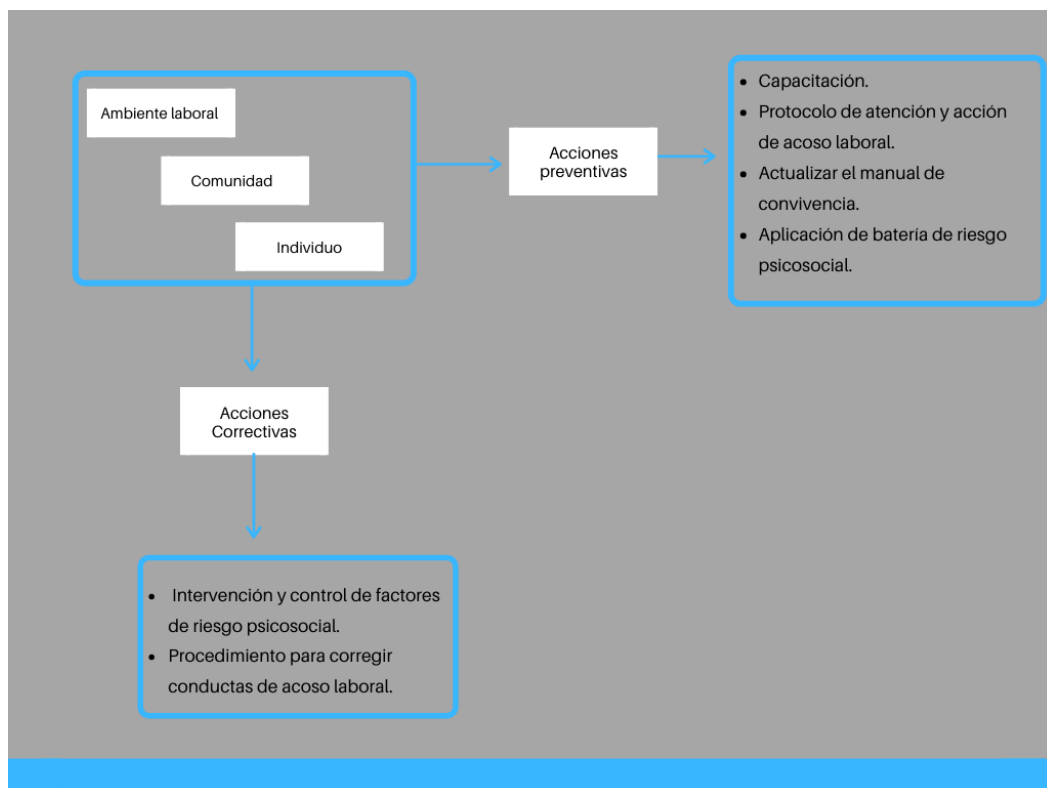


Figura II.

Acciones del protocolo de atención y acción de acoso laboral.

## 6.7. SEGUIMIENTO

El seguimiento va dirigido a casos específicos que sean direccionados por el comité de convivencia laboral, el seguimiento será realizado por la oficina de gestión y talento humano, quienes deben garantizar que se empleen las medidas correctivas necesarias.

Adicionalmente se garantizará acompañamiento psicológico, este espacio será gestionado por el profesional en psicología de la Alcaldía Municipal con el objetivo de tratar el suceso, generar un espacio de sano afrontamiento y que la persona víctima de acoso laboral pueda generar estrategias para continuar con el buen desarrollo de sus labores de una forma adecuada.

Es importante aplicar mecanismos que permitan evaluar los resultados, que la implementación del protocolo de acoso laboral ha tenido y proponer mejoras o modificaciones a mediano o largo plazo si es necesario.

## 7.REFERENCIAS

Cassitto, M., Fattorini, E., Gilioli, R., Rengo, C. y Gonik, V. (2004). *Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo*. Recuperado de [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/en/pwh4sp.pdf?ua=1](https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4sp.pdf?ua=1)

Comisión Nacional de los Derechos México. (2017). *Hostigamiento sexual y acoso sexual*. Recuperado de <http://fundacionjyg.org/wp-content/uploads/2018/09/Hostigamiento-Acoso-Sexual-CNDH-Mexico.pdf>

Decreto 1477 de 2010. Congreso de la República. República de Colombia. Consultado en [https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto\\_1477\\_del\\_5\\_de\\_agosto\\_de\\_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500)

Ley 1010 de 2006. Congreso de la República. República de Colombia. Consultado en [https://www.arsura.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=232:ley-1010-de-2006&catid=50:leyes-y-normas&Itemid=33](https://www.arsura.com/index.php?option=com_content&view=article&id=232:ley-1010-de-2006&catid=50:leyes-y-normas&Itemid=33)

Ley 1257. Congreso de la República. República de Colombia. Consultado en [https://www.oas.org/dil/esp/LEY\\_1257\\_DE\\_2008\\_Colombia.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/LEY_1257_DE_2008_Colombia.pdf)

Ley 1496 de 2011. Congreso de la República. República de Colombia. Consultado en [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1496\\_2011.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1496_2011.html)

Ley 1613 de 2013. Congreso de la República. República de Colombia. Consultado en [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1613\\_2013.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1613_2013.html)

Ministerio del Trabajo. (2019). *Resultados encuesta acoso sexual en el ambiente laboral*. Recuperado de [https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset\\_publisher/sqxafjubsrEu/content/resultados-encuesta-acoso-sexual-en-el-ambiente-laboral/28585938](https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/resultados-encuesta-acoso-sexual-en-el-ambiente-laboral/28585938)

Resolución 2648 de 2008. Ministerio de la Protección social. República de Colombia. Consultado en



Resolución 652 de 2012. Ministerio del Trabajo. República de Colombia. Consultado en [https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion\\_00000652\\_de\\_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_de_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20)

Universidad del Rosario. (2019). *Discriminación laboral y de géneros: Las prácticas de recursos humanos que segregan a las mujeres*. Recuperado de <https://www.urosario.edu.co/UCD/Discriminacion-laboral-y-de-genero/Documento/PDF-FLASH-DISCRIMINACION-2/>

## 8.ANEXOS

Elaboró:

**Carlos Andrés Henao Betancourth**

Psicólogo – Esp. Alta Gerencia

Contratista- Oficina de Gestión y Talento Humano

Revisó:

**Elizabeth Delgado Leguizamón**

Profesional Universitario

Dirección Administrativa- Oficina de Gestión y Talento Humano

