Procedimiento de denuncia por posible acoso laboral			
Actividades	Descripción	Responsable	Registro
Presentar la queja del presunto acoso al comité de convivencia regional o a la dirección general según corresponda.	La denuncia del presunto acoso laboral se debe presentar por escrito, en sobre sellados y de manera confidencial por la persona afectada ante el presidente o secretario(a) del comité de convivencia laboral – CCL de su regional o de la dirección general, de acuerdo con lo establecido por la norma, a la mano y sin radicar en administración de documentos. Describir de manera detallada la situación (es) especifica que pueda constituirse como acoso laboral, los nombres y apellidos de la Persona o personas que son señaladas por presunto acoso laboral, la exposición detallada de los hechos, fecha en la que la conducta fue cometida y la descripción de las pruebas que fundamentan la queja. Deberá hacer alusión al cargo que desempeña en la entidad, forma de vinculación, dirección y números de teléfono para hacer la notificación. Utilizar formato XXXXX Denuncia por presunto acoso laboral. Además de lo anterior se debe anexar las pruebas que fundamentan la queja.	Persona afectada	Comunicación escrita formato Denuncia por presunto acoso laboral
Verificar la información del anterior ítem por parte de la secretario(a) del comité de convivencia de la regional o de la dirección general.	El secretario (a) del comité de convivencia verificara que la queja cumpla con los requisitos enunciados en el numeral anterior en dado caso de que no se cumplan con los requisitos se solicitara al quejoso que de alcance pertinente o aporte la documentación faltante, en el término de (1) un mes. De no llegar lo solicitado el secretario (a) procederá a archivar la queja con la respectiva anotación, sin perjuicio a que la queja vuelva a ser presentada, salvo a que antes de vencer el plazo el quejoso solicite prorroga por un término igual. Según la resolución 2292 de 2012 " No será procedente el archivo cuando la información faltante sean las direcciones de notificación, ni cuando la información o documentación faltante repose en las dependencias de la entidad o pueda ser	Secretario(a) del comité de convivencia labora	

	obtenida en forma directa por el Comité de Convivencia Laboral, ni cuando pueda ser solicitada por el Comité a otras entidades públicas, caso en el cual se procederá en la forma establecida en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.”		
¿La queja proviene de un servidor público o contratista?	Si es servidor público, su denuncia de presunto acoso laboral debe ser presentado ante el comité de convivencia de la regional o de la dirección general según corresponda. Si es contratista, no es sujeto activo ni pasivo de acoso laboral, para lo cual deberá hacer uso de las acciones contractuales y legales respectivas, puede presentar la denuncia ante la Procuraduría General de la Nación.	Persona afectada	Comunicación escrita
Aplicar procedimiento conciliatorio interno de conformidad con Resolución 2292 de 2012 por el comité de convivencia laboral	La entidad cuenta en cada Regional y en la Dirección general con un comité de convivencia laboral, el cual, está facultado para recibir las denuncias por presunto acoso laboral que cumplan los requisitos establecidos en la Resolución 2292 de 2012. Si existen inhabilidades e incompatibilidades se deberá seguir el procedimiento de acuerdo al Art. 26 de la Resolución 2292 de 2012. El comité de convivencia laboral iniciara la aplicación del procedimiento conciliatorio interno establecido en la resolución 2292 de 2012 expedida por el SENA. El cual tiene como objeto prevenir o corregir situaciones de acoso laboral, el cual está caracterizado por la confidencialidad, reserva y dialogo en procura de superar o corregir esta clase de conductas	Comité de Convivencia Laboral	Actas
¿Se llega a una conciliación entre las partes?	El comité de convivencia laboral busca llegar a la conciliación entre las partes, buscando preservar los derechos, sana convivencia y una adecuada resolución de conflictos entre las partes. Si existe conciliación frente a los puntos que divergen, se realizará un plan de mejora		Actas

	que tendrá acuerdos y compromisos. En caso de que no existan acuerdos, este comité deberá remitir a la Procuraduría General de la Nación para la respectiva investigación disciplinaria.		
Firmar el acta de plan de mejora y compromisos entre las partes que estaban en conflicto	Si con el apoyo del comité las partes llegan a un acuerdo, el comité formulará el plan de mejora y compromisos concertados entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos en principio de la confidencialidad, el cual, constara en acta firmada por los integrantes del comité de convivencia y partes involucradas		Actas
¿Se han cumplidos los compromisos?	Se deber realizar seguimiento del cumplimiento de los compromisos acordados		