



RESOLUCIÓN No. 000634 DEL 11 DE NOVIEMBRE DEL 2025.

Por la cual se modifica la Resolución 000316 del 05 de octubre de 2022 del Icfes, se adopta el protocolo y se reglamenta la mesa técnica para prevenir, detectar y corregir el acoso laboral y cualquier tipo de discriminación no sexual en el Icfes.

LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO COLOMBIANO PARA LA EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN - Icfes

En ejercicio de las facultades legales y en especial las conferidas por el Decreto No. 5014 de 2009¹ y,

CONSIDERANDO

Que, la Constitución Política reconoce como principios y derechos fundamentales la igualdad y la no discriminación, al disponer en su artículo 13 que “[t]odas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”.

Que, el trabajo, en todas sus modalidades, es objeto de especial protección estatal, conforme lo establece el artículo 25 *ibidem* así: “[e]l trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”, complementado por el artículo 53, que ordena expedir el estatuto del trabajo con principios mínimos como la igualdad de oportunidades, la remuneración mínima vital y móvil y la estabilidad en el empleo.

Que, en desarrollo de estos preceptos, el artículo 1 de la Ley 1010 de 2006 define el objeto de la mentada norma en el sentido de prevenir, corregir y sancionar todas las formas de maltrato, vejámenes o ultrajes a la dignidad humana en el contexto de las relaciones laborales, precisando en su inciso segundo que “[s]on bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidación, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa”.

Que, la Ley 1257 de 2008 estableció medidas para garantizar a todas las mujeres una vida libre de violencia, el acceso efectivo a la justicia y la adopción de políticas públicas que hagan posible el ejercicio pleno de sus derechos tanto en el ámbito público como en el privado.

¹ Por el cual se modifica la estructura del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación Icfes, y se dictan otras disposiciones.



RESOLUCIÓN No. 000634 DEL 11 DE NOVIEMBRE DEL 2025.

Por la cual se modifica la Resolución 000316 del 05 de octubre de 2022 del Icfes, se adopta el protocolo y se reglamenta la mesa técnica para prevenir, detectar y corregir el acoso laboral y cualquier tipo de discriminación no sexual en el Icfes.

Que, la Ley Estatutaria 1618 de 2013 fortaleció el marco normativo al establecer como objetivo *“garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad, en concordancia con la Ley 1346 de 2009”*

Que, con fundamento en lo establecido en las Resoluciones n° 652 y n° 1356 de 2012 del Ministerio de Protección Social (derogadas por la Resolución 3461 de 2025), por medio de la Resolución 316 del 23 de mayo de 2022 el Icfes adoptó el procedimiento para prevenir el acoso laboral al interior del Instituto.

Que, la Ley 2294 de 2023, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 *"Colombia Potencia Mundial de la Vida"*, establece como eje transversal a los actores diferenciales para el cambio, buscando una sociedad inclusiva y libre de estereotipos.

Que, adicionalmente, la Directiva Presidencial 01 del 8 de marzo de 2023 fijó lineamientos dirigidos, entre otros, a los representantes legales de las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional, para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y las violencias basadas en género, así como por motivos de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual, discapacidad u otras causas de discriminación, en el ámbito laboral y contractual del sector público, e instó a garantizar la participación efectiva de las mujeres en las distintas instancias de la Administración Pública

Que, más adelante, la Ley 2365 de 2024² amplió el ámbito de aplicación en materia de acoso sexual a todas las personas vinculadas con la entidad, sin importar la naturaleza o modalidad de su vinculación y, reconoció que dicha conducta puede configurarse incluso fuera del lugar físico de trabajo, siempre que sea atribuible a una persona perteneciente al contexto laboral y en su artículo 13, asignó a la alta dirección la obligación de prevenir, detectar y atender las violencias de género y el acoso sexual en el ámbito laboral.

Que, conforme a lo establecido en el párrafo 1 del artículo 13 de la Ley 2365 de 2024, los casos de acoso sexual y las violencias basadas en género no son competencia del Comité de Convivencia Laboral, dado que dichas conductas no son conciliables. En consecuencia, corresponde a la alta

² *Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones*



RESOLUCIÓN No. 000634 DEL 11 DE NOVIEMBRE DEL 2025.

Por la cual se modifica la Resolución 000316 del 05 de octubre de 2022 del Icfes, se adopta el protocolo y se reglamenta la mesa técnica para prevenir, detectar y corregir el acoso laboral y cualquier tipo de discriminación no sexual en el Icfes.

dirección o al jefe de talento humano establecer el procedimiento para la recepción, trámite y atención de las quejas por presunto acoso sexual o violencia por razones de género, así como las medidas de prevención, atención y protección, de acuerdo con lo dispuesto en la mencionada ley.

Que, la organización sindical Unión Nacional Sindical de Servidores Públicos de Colombia – UNASEP presentó ante el Icfes pliego de solicitudes el 28 de marzo de 2025, y una vez finalizada la negociación colectiva conforme al Decreto 1072 de 2015, modificado por el Decreto 0243 de 2024, se suscribió el 12 de junio de 2025 el Acuerdo Colectivo de Trabajo 2025–2027 entre la mencionada organización sindical y el Icfes, el cual fue adoptado mediante Resolución n° 406 del 27 de agosto de 2025.

Que, en el referido Acuerdo Colectivo 2025 – 2027 se estableció, entre otras, la siguiente disposición

“Cláusula 5. Horario para atender actividades de gestión en instancias de participación. A partir de la firma del presente Acuerdo, el Icfes garantizará 4 horas dentro de la jornada laboral en la semana en que se realizan sesiones de reunión de instancias de participación de los empleados (Comisión de Personal, Comité de convivencia Laboral y Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo) dirigido a los representantes de los empleados para atender la representación respectiva y preparar los temas que se tengan previstos para análisis y gestión, las cuales serán de común acuerdo con el jefe inmediato.

(...)

Cláusula 23. Derechos humanos y aspectos de inclusión. En el marco de la implementación progresiva de los lineamientos para la transversalización del enfoque de género, diversidad, discapacidad e inclusión, el Icfes dentro de los seis (6) meses siguientes a la firma del presente Acuerdo, en el marco de la Ley 1257 de 2008 y la directiva presidencial 01 de marzo de 2023, expedirá los actos administrativos que permitan actualizar y fortalecer la adopción de dichos criterios que permitan incluir acciones, tales como:

(...)

d. Socializar, implementar y promover la apropiación social del protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, Ideología política o filosófica, sexo, identidad de género, orientación sexual o discapacidad, edad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público; y la participación efectiva de las mujeres.”



RESOLUCIÓN No. 000634 DEL 11 DE NOVIEMBRE DEL 2025.

Por la cual se modifica la Resolución 000316 del 05 de octubre de 2022 del Icfes, se adopta el protocolo y se reglamenta la mesa técnica para prevenir, detectar y corregir el acoso laboral y cualquier tipo de discriminación no sexual en el Icfes.

Que, para el desarrollo de lo anterior, también, en el marco de la negociación colectiva adelantada con la Unión Nacional Sindical de Servidores Públicos de Colombia – UNASEP, se suscribió el Acuerdo Colectivo Icfes 2025, cuya cláusula 25 establece:

“El Icfes en un término de dos (2) meses después de la firma del presente acuerdo, en concordancia con las disposiciones institucionales reglamentarias, diseñará e implementará un protocolo de prevención de acoso laboral y de acoso sexual, el cual se convierta en una herramienta que contenga medidas y mecanismos preventivos y de denuncia relacionados con acoso laboral. Al respecto, una vez se divulgue este protocolo se deberán realizar campañas de concientización. Así mismo, en el caso de denuncias será el Comité de Convivencia la primera instancia para su recepción y trámite.”

Que, posteriormente, el legislativo expidió la Ley 2528 de 2025³ (Por medio de la cual se aprueba el «Convenio Sobre la Violencia y el Acoso - No. 190» adoptado por la 108ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza, el 21 de junio de 2019), mediante la cual se amplió la cobertura de la normativa en materia de violencia y acoso sexual en el ámbito laboral, en los términos dispuestos en el artículo 2 del mencionado Convenio, garantizando la “(...) inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador”; destacándose que este Convenio en su artículo 3° reconoce que las violencias y el acoso “ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo, o como resultado del mismo” incluso fuera del lugar físico tradicional, abarcando plataformas digitales, trayectos, viajes y eventos relacionados con la actividad laboral, enfoque que amplía lo previsto en la Resolución n° 316 del 2022 y hace necesario su correspondiente ajuste por parte del Icfes.

Que, en concordancia con los desarrollos anteriores, el Ministerio del Trabajo expidió la Resolución n° 3461 del 1 de septiembre de 2025⁴, la cual es vinculante para las entidades públicas en tanto establece la reglamentación vigente que rige la conformación, funciones y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral y establece responsabilidades en cabeza de los empleadores públicos y privados.

³ Por medio de la cual se aprueba el «Convenio Sobre la Violencia y el Acoso - No. 190» adoptado por la 108ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza, el 21 de junio de 2019.

⁴ 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 No. 000634 DEL 11 DE NOVIEMBRE DEL 2025.

Por la cual se modifica la Resolución 000316 del 05 de octubre de 2022 del Icfes, se adopta el protocolo y se reglamenta la mesa técnica para prevenir, detectar y corregir el acoso laboral y cualquier tipo de discriminación no sexual en el Icfes.

Que, no obstante, dicha Resolución, en el párrafo 1° del artículo 6, establece expresamente que “[e]n los casos de acoso sexual y en lo pertinente a la Ley 2365 de 2024 (...) **el Comité de Convivencia no es el competente, ya que estas conductas no son conciliables. Para estos casos, la alta dirección de la empresa o el jefe de talento humano debe establecer el procedimiento para recibir las quejas del presunto acoso sexual o violencia por razones de género, y las medidas de atención, prevención y protección**” (subrayas originales). De lo anterior se infiere que dicho acto administrativo excluye de la competencia del Comité de Convivencia Laboral para la recepción de las quejas y la adopción de las medidas de atención, prevención y protección correspondientes en materia de acoso sexual en el ámbito laboral, las cuales corresponden a la alta dirección o al jefe de talento humano.

Que, en consecuencia, del marco constitucional, legal, convencional y de política pública vigente, se evidencia la necesidad institucional de actualizar y armonizar la reglamentación interna del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación – Icfes en materia de prevención, atención y sanción del acoso laboral en el entorno laboral y contractual. Dicho ajuste resulta necesario en atención a que las disposiciones expedidas por el legislador y el Ministerio del Trabajo.

Que, mediante la Resolución No. 000622 del 07 de noviembre del 2025, se adoptó la Política Institucional para la prevención, atención y sanción del acoso laboral, el acoso sexual y la discriminación por razón de género, la cual constituye el marco general de actuación de la Entidad en materia de promoción de entornos laborales seguros, igualitarios y libres de toda forma de violencia o discriminación.

Que, como consecuencia de lo anterior, el Icfes debe modificar la Resolución n.º 316 de 2022, con el propósito de adecuar las competencias del Comité de Convivencia Laboral y las responsabilidades institucionales acorde con lo dispuesto en la Resolución n.º 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, la cual excluye de su conocimiento los casos de acoso sexual y violencias basadas en género, asignando tales responsabilidades a la alta dirección o al jefe de talento humano. De igual forma, resulta procedente redefinir y ampliar los destinatarios de la regulación para incluir a servidores públicos, contratistas, pasantes, aprendices, voluntarios y demás personas que mantengan relaciones laborales o contractuales con el Instituto, así como precisar su ámbito de aplicación conforme a lo previsto en las Leyes 2365 de 2024 y 2528 de 2025, que extienden la protección frente a dichas conductas más allá del espacio físico de trabajo y se adopta la mesa técnica para prevenir y detectar el acoso laboral.



RESOLUCIÓN No. 000634 DEL 11 DE NOVIEMBRE DEL 2025.

Por la cual se modifica la Resolución 000316 del 05 de octubre de 2022 del Icfes, se adopta el protocolo y se reglamenta la mesa técnica para prevenir, detectar y corregir el acoso laboral y cualquier tipo de discriminación no sexual en el Icfes.

Que, en atención a lo anterior, se hace necesario adoptar la Mesa Técnica para la prevención del acoso laboral y de cualquier forma de discriminación no sexual en el Icfes.

Que, en observancia de los principios de buena fe y coordinación que rigen la función administrativa, y atendiendo a la revisión y validación interna de las áreas competentes, se tiene por surtido el procedimiento interno del Instituto y la recomendación de expedir el presente acto administrativo.

En mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

TITULO I.

DE LA ADOPCIÓN DEL PROTOCOLO PARA PREVENIR, DETECTAR Y CORREGIR EL ACOSO LABORAL Y CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN NO SEXUAL EN EL ICFES

CAPÍTULO I.

DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Artículo 1. Modificación del artículo 1° de la Resolución No. 000316 del 23 de mayo de 2022.

Modifíquese el artículo 1° de la Resolución No. 000316 del 23 de mayo de 2022 el cual quedará así:

*“**ARTICULO 1°. OBJETO.** Adoptar el procedimiento institucional para la prevenir, atender y dar seguimiento de las posibles conductas de acoso laboral dentro del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación – Icfes, conforme a lo dispuesto en la normativa que rige la materia.*

En desarrollo de este procedimiento, el Comité de Convivencia Laboral del Icfes actuará como un mecanismo paritario, preventivo y conciliador, encargado de promover un ambiente laboral sano, recibir y tramitar las quejas relacionadas con presuntas situaciones de acoso laboral, y realizar el seguimiento correspondiente, de acuerdo con la normativa vigente.”

Artículo 2. Modificación del artículo 2° de la Resolución No. 000316 del 23 de mayo de 2022.

Modifíquese el artículo 2° de la Resolución No. 000316 del 23 de mayo de 2022 el cual quedará así:



RESOLUCIÓN No. 000634 DEL 11 DE NOVIEMBRE DEL 2025.

Por la cual se modifica la Resolución 000316 del 05 de octubre de 2022 del Icfes, se adopta el protocolo y se reglamenta la mesa técnica para prevenir, detectar y corregir el acoso laboral y cualquier tipo de discriminación no sexual en el Icfes.

- **“ARTICULO 2°. AMBITO DE APLICACIÓN y ALCANCE.** *Las disposiciones contenidas en la presente resolución se aplican a todos los colaboradores del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación (Icfes), indistintamente de la modalidad de vinculación, incluyendo a contratistas, estudiantes en práctica, pasantes y personal vinculado a través de empresas de servicios temporales contratadas por el Icfes.”*

Artículo 3. Modificación del artículo 3° de la Resolución No. 000316 del 23 de mayo de 2022.

Modifíquese el artículo 3° de la Resolución No. 000316 del 23 de mayo de 2022 el cual quedará así:

“ARTÍCULO 3o. PRINCIPIOS RECTORES. *Las relaciones que se desarrollen en el entorno laboral del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación (Icfes) estarán fundamentadas en los valores y principios de solidaridad, diálogo, convivencia y buen trato, con base en el respeto por la diferencia y el reconocimiento de la dignidad y los derechos de cada persona.*

De igual manera, las actuaciones del Comité de Convivencia Laboral se regirán por los principios de:

- **Celeridad:** *Los procesos deben llevarse a cabo de manera oportuna, evitando dilaciones innecesarias y garantizando que se resuelvan en tiempos razonables.*
- **Eficacia:** *Las acciones deben ser efectivas para llegar a acuerdos entre las partes y prevenir su repetición.*
- **Imparcialidad:** *El proceso debe ser imparcial, garantizando que las partes reciban un trato justo y equitativo, sin prejuicios o favoritismos.*
- **Confidencialidad:** *La información relacionada con la denuncia deberá ser tratada con estricta confidencialidad para proteger la privacidad de las servidoras y los servidores públicos y los colaboradores involucrados.*
- **No discriminación:** *Todas las personas sin importar sus características sociales, económicas, edad, etnia, sexo, genero, orientación sexual, religión, serán tratadas de manera respetuosa, sin distinción alguna.”*



RESOLUCIÓN No. 000634 DEL 11 DE NOVIEMBRE DEL 2025.

Por la cual se modifica la Resolución 000316 del 05 de octubre de 2022 del Icfes, se adopta el protocolo y se reglamenta la mesa técnica para prevenir, detectar y corregir el acoso laboral y cualquier tipo de discriminación no sexual en el Icfes.

Artículo 4. Modificar el artículo 4° de la Resolución No. 000316 del 23 de mayo de 2022.

Modifíquese el artículo 4° de la Resolución No. 000316 del 23 de mayo de 2022, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 4o. SUJETOS, MODALIDADES Y CONDUCTAS. *Se entiende por sujeto activo o autor de acoso laboral al servidor público de planta o colaborador que incurra en una conducta constitutiva de acoso; y por sujeto pasivo o víctima, a cualquier persona vinculada al Instituto sobre la cual recaiga dicha conducta, independientemente de la naturaleza o modalidad de su vinculación.*

La violencia o el acoso laboral podrá provenir de cualquier servidor público de planta o colaborador que ejerza autoridad, funciones de dirección o labores de supervisión contractual dentro del Instituto.

De conformidad a lo previsto en el “Convenio C190”, el acoso laboral ocurre durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;*
- b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;*
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;*
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;*
- e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y*
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.*

También serán responsables del acoso laboral las personas naturales que, en calidad de empleadores, promuevan, induzcan o favorezcan estas conductas en cualquiera de sus

RESOLUCIÓN No. 000634 DEL 11 DE NOVIEMBRE DEL 2025.

Por la cual se modifica la Resolución 000316 del 05 de octubre de 2022 del Icfes, se adopta el protocolo y se reglamenta la mesa técnica para prevenir, detectar y corregir el acoso laboral y cualquier tipo de discriminación no sexual en el Icfes.

modalidades, en los términos de la Ley 1010 de 2006 y las normas que la modifiquen o sustituyan.”

Artículo 5. Modificación del artículo 5° de la Resolución No. 000316 del 23 de mayo de 2022.

Modifíquese el artículo 5° de la Resolución No. 000316 del 23 de mayo de 2022 el cual quedará así:

“ARTÍCULO 5o. MODALIDADES DE ACOSO. *Se considera acoso toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre cualquier servidor público de planta o colaborador del Instituto indistintamente de la modalidad o naturaleza de su vinculación, por parte de un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, o de quien ejerza la supervisión contractual, un colaborador, un compañero de trabajo, un subalterno o contratista, encaminada a intimidar, infundir miedo, terror o angustia, causar perjuicio, generar desmotivación en el desarrollo de sus funciones o actividades o inducir a la desvinculación al mismo. El acoso puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:*

a) Maltrato: Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física y los bienes de quien se desempeñe como servidor público de planta o colaborador del Icfes; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes se encuentren vinculados con el Icfes indistintamente de la modalidad o naturaleza de su vinculación, o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo.

b) Persecución: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del servidor público de planta o desvinculación del colaborador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo, actividades, tareas u obligaciones y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación.

c) Discriminación: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad.

d) Entorpecimiento: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor, actividad u obligación contractual o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento, entre otras, la privación, ocultación o

RESOLUCIÓN No. 000634 DEL 11 DE NOVIEMBRE DEL 2025.

Por la cual se modifica la Resolución 000316 del 05 de octubre de 2022 del Icfes, se adopta el protocolo y se reglamenta la mesa técnica para prevenir, detectar y corregir el acoso laboral y cualquier tipo de discriminación no sexual en el Icfes.

inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.”

Artículo 6. Modificar el artículo 6° de la Resolución No. 000316 del 23 de mayo de 2022.
Modifíquese el artículo 6° de la Resolución No. 000316 del 23 de mayo de 2022 el cual quedará así:

“ARTÍCULO 6o. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO. *Se presumirá que hay acoso si se da ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:*

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.*
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.*
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional, expresados en presencia de los compañeros u otros colaboradores.*
- d) Las injustificadas amenazas de despido o desvinculación del colaborador, expresadas en presencia de los compañeros u otros colaboradores.*
- e) Las múltiples quejas disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.*
- f) La descalificación humillante respecto a las propuestas u opiniones relacionadas con su labor o actividad, en presencia de los compañeros u otros colaboradores.*
- g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.*
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.*
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales o contractuales o actividad para la cual el servidor público de planta o colaborador se encuentra vinculado, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor*

RESOLUCIÓN No. 000634 DEL 11 DE NOVIEMBRE DEL 2025.

Por la cual se modifica la Resolución 000316 del 05 de octubre de 2022 del Icfes, se adopta el protocolo y se reglamenta la mesa técnica para prevenir, detectar y corregir el acoso laboral y cualquier tipo de discriminación no sexual en el Icfes.

encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada, sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica del instituto.

j) La exigencia de laborar, prestar servicios o realizar la actividad para la cual como servidor público de planta o colaborador se encuentra vinculado en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar o prestar servicios en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación, o en forma discriminatoria respecto a los demás colaboradores.

k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás servidores públicos de planta o colaboradores, en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales, beneficios o facilidades contractuales, y la imposición de deberes laborales u obligaciones no contenidas en el acto de vinculación.

l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor o actividad.

m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.

n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio, o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

o) Las demás conductas que a juicio del Comité de Convivencia Laboral constituyan un presunto acoso, por su capacidad de ofender la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.”

Artículo 7°. Modificación del artículo 7° de la Resolución No. 000316 del 23 de mayo de 2022.

Modifíquese el artículo 7° de la Resolución No. 000316 del 23 de mayo de 2022 el cual quedará así:

“ARTÍCULO 7o. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO. *No constituyen acoso bajo ninguna de sus modalidades:*



RESOLUCIÓN No. 000634 DEL 11 DE NOVIEMBRE DEL 2025.

Por la cual se modifica la Resolución 000316 del 05 de octubre de 2022 del Icfes, se adopta el protocolo y se reglamenta la mesa técnica para prevenir, detectar y corregir el acoso laboral y cualquier tipo de discriminación no sexual en el Icfes.

- a) Los actos respetuosos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.*
- b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad o lealtad institucional.*
- c) La formulación de circulares, oficios, memorandos, encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento, o la formulación requerimientos contractuales en los casos que se requiera.*
- d) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con el instituto, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de esta.*
- e) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminada la relación legal y reglamentaria, las que den por terminada el vínculo contractual con base en una causa legal o, una justa causa donde se determine la finalización de la relación legal y reglamentaria con base en una causa contemplada en la legislación sobre función pública.*
- f) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución, a saber: respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios, obrar conforme al principio de solidaridad social, respondiendo con acciones humanitarias ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud de las personas, respetar y apoyar a las autoridades democráticas legítimamente constituidas para mantener la independencia y la integridad nacional, defender y difundir los derechos humanos como fundamento de la convivencia pacífica, participar en la vida política, cívica y comunitaria del país, propender al logro y mantenimiento de la paz, colaborar para el buen funcionamiento de la administración de justicia, proteger los recursos culturales y naturales del país y velar por la conservación de un ambiente sano y contribuir al financiamiento de los gastos e inversiones del Estado dentro de conceptos de justicia y equidad.*
- g) La exigencia de cumplir las obligaciones y deberes constitucionales, legales, así como las normas internas del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación -Icfes.”*



RESOLUCIÓN No. 000634 DEL 11 DE NOVIEMBRE DEL 2025.

Por la cual se modifica la Resolución 000316 del 05 de octubre de 2022 del Icfes, se adopta el protocolo y se reglamenta la mesa técnica para prevenir, detectar y corregir el acoso laboral y cualquier tipo de discriminación no sexual en el Icfes.

Artículo 8°. Modificación del artículo 8° de la Resolución No. 000316 del 23 de mayo de 2022.

Modifíquese el artículo 8° de la Resolución No. 000316 del 23 de mayo de 2022, el cual quedará así:

*“**ARTÍCULO 8o. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.** El Comité de Convivencia Laboral actuará como instancia de prevención y corrección de situaciones en las que pueda existir acoso. El Comité de Convivencia Laboral conocerá de las quejas en las cuales el sujeto activo del presunto acoso esté vinculado al Icfes, indistintamente de la modalidad y naturaleza de su vinculación.”*

Artículo 9°. Modificación del artículo 9° de la Resolución No. 000316 del 23 de mayo de 2022.

Modifíquese el artículo 9° de la Resolución No. 000316 del 23 de mayo de 2022, el cual quedará así:

*“**ARTÍCULO 9. CONFORMACIÓN DEL COMITÉ.** El Comité de Convivencia Laboral del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación -Icfes, estará conformado por:*

- a) Dos (02) representantes de la Dirección General y sus respectivos suplentes, designados por este mismo, deben ser únicamente servidores públicos*
- b) Dos (02) representantes de los servidores públicos de planta y colaborador elegidos a través de votación secreta en la que participarán únicamente servidores públicos de planta del Icfes con sus respectivos suplentes, que represente la expresión libre y espontánea y auténtica de todos los trabadores y trabajadoras, mediante escrutinio público.*
- c) Un representante del Comité de Convivencia Laboral de la empresa de servicios temporales, si aplica.*

Los integrantes del comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.



RESOLUCIÓN No. 000634 DEL 11 DE NOVIEMBRE DEL 2025.

Por la cual se modifica la Resolución 000316 del 05 de octubre de 2022 del Icfes, se adopta el protocolo y se reglamenta la mesa técnica para prevenir, detectar y corregir el acoso laboral y cualquier tipo de discriminación no sexual en el Icfes.

PARÁGRAFO 1°. *El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con como servidores públicos de planta a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en el año anterior a su conformación.*

PARÁGRAFO 2°. *La designación de los representantes de los servidores públicos de planta y colaboradores de la entidad será ampliamente divulgada por el Subdirector de Talento Humano o quien haga sus veces a los colaboradores del Icfes, por los diferentes medios de comunicación de la entidad.*

PARÁGRAFO 3°. *Cuando en la conducta denunciada se encuentre involucrado alguno de los servidores públicos de planta designados como miembros del comité o en caso de ausencia temporal que supere los cinco (5) días hábiles, se procederá de la siguiente manera: Si se trata de los representantes designados por el empleador, actuarán para este caso, los servidores públicos que hayan sido designados como suplentes de estos; y si se trata de los representantes de los colaboradores del Icfes, actuarán para ese caso los empleados públicos que, como consecuencia de los resultados de la votación, fueron designados como suplentes de los primeros.*

PARÁGRAFO 4°. *En cualquier momento, cuando lo considere conveniente, el director de la entidad podrá cambiar los representantes designados por él ante el Comité de Convivencia Laboral.*

PARÁGRAFO 5o. *En el evento en que no se presenten candidatos en las elecciones para el representante de los colaboradores ante el Comité de Convivencia, se convocará a votaciones nuevamente dentro de los quince (15) días siguientes y se dará aplicación al artículo 16 del presente acto administrativo”*

Artículo 10°. Modificación del artículo 10° de la Resolución No. 000316 del 23 de mayo de 2022. Modifíquese el artículo 10° de la Resolución No. 000316 del 23 de mayo de 2022, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 10. PERÍODO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. *El Comité de Convivencia Laboral del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación -Icfes tendrá un periodo de dos (02) años a partir de su conformación, que se contarán desde la fecha de comunicación de la elección y/o designación de sus integrantes.*



RESOLUCIÓN No. 000634 DEL 11 DE NOVIEMBRE DEL 2025.

Por la cual se modifica la Resolución 000316 del 05 de octubre de 2022 del Icfes, se adopta el protocolo y se reglamenta la mesa técnica para prevenir, detectar y corregir el acoso laboral y cualquier tipo de discriminación no sexual en el Icfes.

En caso de retiro del representante principal, podrá asumir las funciones el suplente, sin necesidad de convocar a nuevas elecciones.

Parágrafo: *Se mantendrá la conformación del Comité de Convivencia Laboral establecida mediante Resolución n° 000413 del 27 de agosto del 2024⁵, hasta la culminación del periodo allí establecido.”*

Artículo 11°. Modificación del parágrafo 1° del artículo 12° de la Resolución No. 000316 del 23 de mayo de 2022. Modifíquese el parágrafo 1° del artículo 12° de la Resolución No. 000316 del 23 de mayo de 2022, el cual quedará así:

“PARÁGRAFO 1°. *No será elegible como representante quien se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:*

- a) En el último año, haber presentado queja por presunto acoso laboral o haber sido acusado de esa conducta.*
- b) Encontrarse en suspensión del cargo, por sanción disciplinaria.”*

Artículo 12°. Modificación del artículo 26° de la Resolución No. 000316 del 23 de mayo de 2022. Modifíquese el artículo 26° de la Resolución No. 000316 del 23 de mayo de 2022 el cual quedará así:

“Artículo 26. Funciones del Comité de Convivencia Laboral. *El Comité de Convivencia Laboral del Icfes cumplirá las funciones establecidas en la Resolución n.° 3461 de 2025 del Ministerio de Trabajo, las cuales deberán desarrollarse dentro de los plazos allí previstos, sin que el término para su resolución supere los sesenta y cinco (65) días calendario.*

Funciones	Tiempos
<i>1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se</i>	<i>Cinco (5) días calendario</i>

⁵ *Por la cual se declaran electos los representantes de los servidores ante el Comité de Convivencia Laboral para el período 2024 - 2026 y se designan a los representantes del empleador*

RESOLUCIÓN No. 000634 DEL 11 DE NOVIEMBRE DEL 2025.

Por la cual se modifica la Resolución 000316 del 05 de octubre de 2022 del Icfes, se adopta el protocolo y se reglamenta la mesa técnica para prevenir, detectar y corregir el acoso laboral y cualquier tipo de discriminación no sexual en el Icfes.

<i>describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.</i>	
<i>2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad.</i>	<i>Cinco (5) días calendario. El Comité para ampliar el termino por diez (10) días calendario, mas, previa justificación escrita. En todo caso el término, máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.</i>
<i>3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.</i>	<i>Cinco (5) días calendario</i>
<i>4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias y formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.</i>	<i>Entre cinco (5) días, calendario, después de escuchar a las partes de manera individual. El Comité podrá ampliar el término termino por diez (10) días calendario, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no podrá superar los 15 días calendario.</i>
<i>5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.</i>	<i>Mensual (no se incluye dentro del plazo del procedimiento preventivo para la resolución de quejas de acoso laboral)</i>
<i>6. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a las</i>	<i>La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.</i>

RESOLUCIÓN No. 000634 DEL 11 DE NOVIEMBRE DEL 2025.

Por la cual se modifica la Resolución 000316 del 05 de octubre de 2022 del Icfes, se adopta el protocolo y se reglamenta la mesa técnica para prevenir, detectar y corregir el acoso laboral y cualquier tipo de discriminación no sexual en el Icfes.

<p><i>Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial, tratándose del sector público.</i></p>	
<p><i>7. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al servidor, contratista, pasante o estudiante.</i></p>	<p><i>Entre cinco (5) u máximo diez (10) días calendario.</i></p>
<p><i>8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto.</i></p>	<p><i>Mensual</i></p>
<p><i>9. Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta Dirección del Instituto.</i></p>	<p><i>Trimestral y Anual</i></p>
<p><i>10. Presentar un informe anual de resultados de la Gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.</i></p>	<p><i>Anual</i></p>

Parágrafo 1°: *El plazo previsto en el numeral 5 no hace parte del procedimiento preventivo para la resolución de las quejas por acoso laboral, por cuanto corresponde a una actividad de seguimiento*



RESOLUCIÓN No. 000634 DEL 11 DE NOVIEMBRE DEL 2025.

Por la cual se modifica la Resolución 000316 del 05 de octubre de 2022 del Icfes, se adopta el protocolo y se reglamenta la mesa técnica para prevenir, detectar y corregir el acoso laboral y cualquier tipo de discriminación no sexual en el Icfes.

de los compromisos asumidos por las partes involucradas en la queja, la cual deberá realizarse de manera mensual.”

Artículo 13°. Modificar el artículo 27° de la Resolución No. 000316 del 23 de mayo de 2022. Modifíquese el artículo 27° de la Resolución No. 000316 del 23 de mayo de 2022, el cual quedará así:

Artículo 27. Funciones del Presidente del Comité de Convivencia Laboral. *El presidente del Comité de Convivencia Laboral, quien será elegido por mutuo acuerdo de sus integrantes, tendrá las siguientes funciones:*

- 1. Convocar a las y los integrantes del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.*
- 2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.*
- 3. Tramitar ante la administración del Instituto, las recomendaciones aprobadas en el Comité y hacer seguimiento de su cumplimiento de manera mensual.*
- 4. Gestionar ante la alta dirección y la secretaría general, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité y garantizar la confidencialidad de la información.*
- 5. Hacer seguimiento al cumplimiento de las funciones del Comité de Convivencia Laboral.”*

Artículo 14°. Modificación del artículo 28° de la Resolución No. 000316 del 23 de mayo de 2022. Modifíquese el artículo 28° de la Resolución No. 000316 del 23 de mayo de 2022, el cual quedará así:

“Artículo 28. Funciones del Secretario del Comité de Convivencia Laboral. *El secretario del Comité de Convivencia Laboral, quien será elegido por mutuo acuerdo de sus integrantes, tendrá las siguientes funciones:*

- 1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.*



RESOLUCIÓN No. 000634 DEL 11 DE NOVIEMBRE DEL 2025.

Por la cual se modifica la Resolución 000316 del 05 de octubre de 2022 del Icfes, se adopta el protocolo y se reglamenta la mesa técnica para prevenir, detectar y corregir el acoso laboral y cualquier tipo de discriminación no sexual en el Icfes.

2. *Enviar por medio físico o electrónico a las y los integrantes del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.*
3. *Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.*
4. *Citar conjuntamente a las y los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.*
5. *Llevar el archivo de las actas, quejas presentadas, la documentación, soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.*
6. *Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.*
7. *Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias del Instituto.*
8. *Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.*
9. *Remitir a la alta Dirección del Icfes, los informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.”*

Artículo 15°. Modificación del artículo 29° de la Resolución No. 000316 del 23 de mayo de 2022. Modifíquese el artículo 29° de la Resolución No. 000316 del 23 de mayo de 2022, el cual quedará así:

“Artículo 29. Reuniones ordinarias: *El Comité de Convivencia Laboral, se reunirá ordinariamente de forma mensual para el desarrollo de actividades administrativas como la elaboración de informes, seguimiento a los compromisos establecidos por las partes involucradas en los casos y formulación de recomendaciones a la Subdirección de Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo. Las reuniones sesionarán con la mitad más uno de sus integrantes.”*



RESOLUCIÓN No. 000634 DEL 11 DE NOVIEMBRE DEL 2025.

Por la cual se modifica la Resolución 000316 del 05 de octubre de 2022 del Icfes, se adopta el protocolo y se reglamenta la mesa técnica para prevenir, detectar y corregir el acoso laboral y cualquier tipo de discriminación no sexual en el Icfes.

Artículo 16°. Incorporar los artículos 29A, 29B y 29C de la Resolución No. 000316 del 23 de mayo de 2022. Incorporase el artículo 29A, 29B y 29C de la Resolución No. 000316 del 23 de mayo de 2022, el cual quedará así:

“Artículo 29A. Reuniones extraordinarias: *El Comité de Convivencia Laboral se reunirá extraordinariamente cada vez que se reciba una queja de acoso laboral para adelantar el procedimiento preventivo para la resolución de esta. Las reuniones extraordinarias serán convocadas por la o el secretario del Comité.*

Artículo 29B. Asignación de los recursos para el funcionamiento del Comité. *A partir del año 2026 el Icfes asignará los siguientes recursos dentro del Plan Anual de Adquisiciones y en el Presupuesto de funcionamiento:*

- a) *Asignar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como los elementos para el manejo reservado de la documentación.*
- b) *Disponer de un espacio de atención presencial o no presencial (teléfono, whatsapp, redes sociales, otros) de ayuda, intervención y/o soporte en crisis, que brinde primeros auxilios psicológicos, a las y los trabajadores que hayan presentado quejas de acoso laboral.*
- c) *Disponer de los recursos financieros y técnicos necesarios para su funcionamiento.*

Artículo 29C. Tiempo para atender las funciones al interior del Comité de Convivencia Laboral. *De conformidad con lo establecido en la Resolución No. 000406 del 27 de agosto del 2025, se garantizan cuatro (04) horas dentro de la jornada laboral en la semana en que se realizan sesiones de reunión de instancias de participación de los empleados incluido el Comité de Convivencia Laboral para atender la representación respectiva y preparar los temas que se tengan previstos para análisis y gestión, las cuales serán de común acuerdo con el jefe inmediato.”*

Artículo 17°. Modificación del artículo 32° de la Resolución No. 000316 del 23 de mayo de 2022. Modifíquese el artículo 32° de la Resolución No. 000316 del 23 de mayo de 2022, el cual quedará así:



RESOLUCIÓN No. 000634 DEL 11 DE NOVIEMBRE DEL 2025.

Por la cual se modifica la Resolución 000316 del 05 de octubre de 2022 del Icfes, se adopta el protocolo y se reglamenta la mesa técnica para prevenir, detectar y corregir el acoso laboral y cualquier tipo de discriminación no sexual en el Icfes.

“Artículo 32. El procedimiento preventivo. *El procedimiento preventivo a cargo del comité de convivencia contempla las siguientes acciones:*

- 1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, las cuales deben ser radicadas a través del correo electrónico comitedeconvivencialaboral@icfes.gov.co establecido para tal fin.*
- 2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior del Icfes.*
- 3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.*
- 4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias y formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de confidencialidad.*
- 5. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja antra la Procuraduría General de la Nación o las Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial, tratándose del sector público.*
- 6. Presentar a la Dirección General del Icfes y a la Mesa Técnica para prevenir y detectar el acoso laboral y cualquier tipo de discriminación en el Icfes las recomendaciones para el desarrollo efectivo de la medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la Gestión del Comité de Convivencia Laboral y los fines requeridos por los organismos de control”*

Parágrafo: *Para la aplicación del procedimiento preventivo debe tenerse en cuenta los términos establecidos en el artículo 26 de la presente resolución.”*

RESOLUCIÓN No. 000634 DEL 11 DE NOVIEMBRE DEL 2025.

Por la cual se modifica la Resolución 000316 del 05 de octubre de 2022 del Icfes, se adopta el protocolo y se reglamenta la mesa técnica para prevenir, detectar y corregir el acoso laboral y cualquier tipo de discriminación no sexual en el Icfes.

Artículo 18°. Modificación del artículo 35° de la Resolución No. 000316 del 23 de mayo de 2022. Modifíquese el artículo 35° de la Resolución No. 000316 del 23 de mayo de 2022, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 35. ANÁLISIS DE LA QUEJA. *Recibida la queja a través del canal establecido para tal fin comitedeconvivencialaboral@icfes.gov.co, el Comité de Convivencia Laboral, analizará el contenido de esta para determinar si se trata, o no, de un caso de posible acoso laboral, según las definiciones dadas en los artículos 6o y 7o de esta resolución y, en consecuencia, establecer si debe surtir el procedimiento correctivo de mediación, sin superar el término establecido en el artículo 26 de la presente Resolución.*

Parágrafo °: *Cuando, a juicio del comité, los hechos no ameriten el inicio del respectivo procedimiento correctivo de mediación, así se dispondrá en el acta de la fecha que corresponda que será comunicado al quejoso y al colaborador contra el cual se presentó la queja. Contra esa decisión procederá únicamente el recurso de reposición, el cual se interpondrá en los términos que dispone el Código Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, y se resolverá en los términos establecidos en la Ley.*

Descartada la ocurrencia de un posible acoso laboral, el comité podrá remitir el caso a las instancias o dependencias que a su juicio puedan facilitar la solución de la situación”

Artículo 19°. Modificación del artículo 36° de la Resolución No. 000316 del 23 de mayo de 2022. Modifíquese el artículo 36 de la Resolución No. 000316 del 23 de mayo de 2022, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 36. REUNIÓN DE MEDIACIÓN. *Si al analizar la queja el Comité de Convivencia Laboral determina que debe surtir el procedimiento preventivo de mediación, se procederá en la siguiente forma:*

a) El Comité de Convivencia laboral dentro de los cinco (5) días calendario siguientes, después de analizar el caso, se reunirá de manera individual con cada una de las partes. Estas reuniones buscarán una comprensión integral de los acontecimientos.

b) Se citará a las partes a una reunión de mediación, dentro de los cinco (5) días calendario siguientes después de la reunión individual, con el fin de escucharlas y analizar de manera



RESOLUCIÓN No. 000634 DEL 11 DE NOVIEMBRE DEL 2025.

Por la cual se modifica la Resolución 000316 del 05 de octubre de 2022 del Icfes, se adopta el protocolo y se reglamenta la mesa técnica para prevenir, detectar y corregir el acoso laboral y cualquier tipo de discriminación no sexual en el Icfes.

conjunta, los hechos e incidencia de los mismos y promover compromisos mutuos para llegar a un acuerdo directo. Con la citación al presunto autor del acoso laboral se le remitirá copia de la queja, a fin de hacer más expedito el trámite de la diligencia.

c) El presidente del Comité de Convivencia Laboral dará inicio a la reunión de mediación, explicando de manera breve y sucinta los objetivos y la metodología de la reunión.

d) Acto seguido se dará la palabra a quien interpuso la queja y una vez termine la explicación de su situación, se escuchará al servidor público en contra de quien se elevó la queja. Para garantizar la participación equitativa, cada una de las partes dispondrá de máximo quince (15) minutos para exponer sus argumentos.

e) Escuchadas las partes, los integrantes del comité procederán a actuar como mediadores frente a la situación de posible acoso. Se instará a las partes a que propongan acuerdos y, de no presentarlos, se propondrán alternativas o posibles soluciones, las cuales serán facultativas para las partes. En todo caso, se procurará que los acuerdos y compromisos sean expresados en forma directa por los interesados.

f) Obtenido el acuerdo de las partes y establecida la fecha para verificar el cumplimiento un del mismo, o cuando las partes manifiesten su decisión de no llegar a ningún acuerdo, se dará lectura al acta y, si hubiese lugar a modificaciones, se procederá a efectuarlas de manera inmediata. Una vez aprobada el acta, se firmará por las partes intervinientes, el presidente y el secretario del comité, dando fin a la reunión de mediación. Las partes tendrán derecho a obtener copia del acta.

PARÁGRAFO 1°. *La reunión de mediación podrá suspenderse por razones institucionales o iniciativa de las partes, caso en el cual se dará continuidad en la sesión ordinaria inmediatamente siguiente. En todo caso, el procedimiento no puede superar los términos establecidos en el artículo 26 de la Presente Resolución.*

PARÁGRAFO 2°. *En la reunión de mediación la Secretaría Técnica del Comité de Convivencia Laboral levantará el acta correspondiente, dejando constancia del lugar, fecha, asistentes, los acuerdos de convivencia pactados entre las partes y la fecha de seguimiento a los compromisos, precisando la oportunidad en que las partes, de manera individual o*

RESOLUCIÓN No. 000634 DEL 11 DE NOVIEMBRE DEL 2025.

Por la cual se modifica la Resolución 000316 del 05 de octubre de 2022 del Icfes, se adopta el protocolo y se reglamenta la mesa técnica para prevenir, detectar y corregir el acoso laboral y cualquier tipo de discriminación no sexual en el Icfes.

conjunta, enviarán el informe de cumplimiento de compromisos, con los soportes respectivos, si hubiere lugar a ello.

PARÁGRAFO 3°. *En el evento de que las partes no llegaren a un acuerdo, así se registrará en el acta y el asunto se remitirá a la Procuraduría General de la Nación, para lo de su competencia, según lo previsto en la Ley 1010 de 2006 y la Resolución número 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, o las normas que las modifiquen o reemplacen.*

PARÁGRAFO 4°. *La reunión de mediación podrá adelantarse de forma virtual si así lo define el Comité de Convivencia.”*

Artículo 20°. Modificación del artículo 40° de la Resolución No. 000316 del 23 de mayo de 2022. Modifíquese el artículo 40 de la Resolución No. 000316 del 23 de mayo de 2022, el cual quedará así:

“ARTICULO 40. SEGUIMIENTO AL ACUERDO DE CONVIVENCIA. *El informe que presenten las partes respecto al cumplimiento de los compromisos adquiridos en la reunión de mediación, será revisado por el Comité de Convivencia Laboral que conoció el caso.*

Adicionalmente, después de suscrito el acuerdo de convivencia, se realizará seguimiento mensual a la situación y por término máximo de seis (6) meses siguientes de suscrito el acuerdo.

Al verificar el cumplimiento de lo pactado, el comité cerrará el caso y dará por finalizado el procedimiento. Por el contrario, si al analizar el informe o realizar el seguimiento posterior se evidencia el incumplimiento de los acuerdos, por alguna de las partes, el comité remitirá la queja con los documentos soporte de las actuaciones adelantadas a la Procuraduría General de la Nación, para lo de su competencia.

Si el funcionario que elevó la queja no presenta su informe, se entenderá que se encuentra conforme respecto al cumplimiento de los acuerdos. En consecuencia, el comité cerrará el caso, finalizando de esa manera el procedimiento.”



RESOLUCIÓN No. 000634 DEL 11 DE NOVIEMBRE DEL 2025.

Por la cual se modifica la Resolución 000316 del 05 de octubre de 2022 del Icfes, se adopta el protocolo y se reglamenta la mesa técnica para prevenir, detectar y corregir el acoso laboral y cualquier tipo de discriminación no sexual en el Icfes.

Artículo 21°. Modificación del artículo 41° de la Resolución No. 000316 del 23 de mayo de 2022. Modifíquese el artículo 41 de la Resolución No. 000316 del 23 de mayo de 2022, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 41. MEDIDAS CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS A CARGO DE LA SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO. *La Subdirección de Talento Humano como responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, desarrollará las siguientes medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, con el fin de promover, un ambiente de convivencia laboral sano, fomentando relaciones sociales positivas, el bienestar, la salud mental de todas y todos sus colaboradores*

Medidas preventivas:

- *Elaborar manuales de convivencia, en los que se identifiquen las conductas no aceptables en el Icfes.*
- *Realizar acciones de prevención, visibilizando el acoso laboral desde una perspectiva de género, incluyendo las violencias contra las mujeres, las causas que la originan, estereotipos, prejuicios de género.*
- *Realizar acciones de capacitación sobre no discriminación por temas de credo, origen, raza, etc.*
- *Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo; teniendo en cuenta los enfoques de género, diferencial e interseccional para el reconocimiento y respeto de los derechos laborales.*
- *Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y desarrollo de habilidades sociales para la concertación, negociación y competencias blandas dirigidas a los niveles directivos y los trabajadores que forman parte del comité de convivencia laboral, para llegar a una solución efectiva de las controversias.*



RESOLUCIÓN No. 000634 DEL 11 DE NOVIEMBRE DEL 2025.

Por la cual se modifica la Resolución 000316 del 05 de octubre de 2022 del Icfes, se adopta el protocolo y se reglamenta la mesa técnica para prevenir, detectar y corregir el acoso laboral y cualquier tipo de discriminación no sexual en el Icfes.

- *Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral, garantizando la confidencialidad de la información.*
- *Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social, trabajo en equipo, comunicación armónica y promoción de relaciones sociales positivas, entre las y los colaboradores de todos los niveles jerárquicos del Icfes.*
- *Capacitar en forma conjunta con la ARL a la brigada de emergencias, al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, a los líderes del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y al comité de convivencia laboral para brindar primeros auxilios psicológicos a las y los colaboradores en casos de crisis.*

Medidas correctivas:

- *Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales relacionados con violencia en el trabajo fomentando una cultura de convivencia laboral.*
- *Promover la participación de todas y todos los servidores de planta y los colaboradores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.*
- *Facilitar el traslado de las y los servidores de planta y colaboradores a otra dependencia de la entidad, cuando el médico laboral de la EPS, el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden; garantizando adecuadas condiciones de trabajo y procurando un clima laboral positivo.*
- *Socializar las rutas de atención para la gestión de las necesidades en salud mental con el fin de que las y los colaboradores del Icfes que requieran atención psicológica y psiquiátrica puedan tener acceso a estos servicios, promoviendo su salud y bienestar.*
- *Atender las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral que formule el Comité de Convivencia Laboral.”*



RESOLUCIÓN No. 000634 DEL 11 DE NOVIEMBRE DEL 2025.

Por la cual se modifica la Resolución 000316 del 05 de octubre de 2022 del Icfes, se adopta el protocolo y se reglamenta la mesa técnica para prevenir, detectar y corregir el acoso laboral y cualquier tipo de discriminación no sexual en el Icfes.

CAPITULO II

DE LA ADOPCIÓN Y CONFORMACIÓN DE LA MESA TÉCNICA PARA PREVENIR, DETECTAR Y CORREGIR EL ACOSO LABORAL Y CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN NO SEXUAL EN EL ICFES

Artículo 22°. Adopción de la mesa técnica para prevenir, detectar y corregir el acoso laboral y cualquier tipo de discriminación no sexual en el Icfes. Adoptar la Mesa Técnica como mecanismo institucional de prevención del acoso laboral y de cualquier forma de discriminación no sexual en el Icfes, así como de seguimiento y coordinación preventiva, orientado a promover entornos laborales seguros, respetuosos e inclusivos, libres de toda manifestación de acoso o discriminación en la entidad.

Artículo 23°. Composición de la Mesa Técnica para prevenir, detectar y corregir el acoso laboral y cualquier tipo de discriminación no sexual en el icfes. La Mesa Técnica para prevenir, detectar y corregir el acoso laboral y cualquier tipo de discriminación no sexual en el icfes estará conformada por:

- a) El(la) Director(a) General o su delegado, quien la presidirá.
- b) El(la) Subdirector(a) de Talento Humano.
- c) El(la) Jefe de la Oficina Asesora Jurídica o su delegado.
- d) El(la) Presidente y el(la) Secretario(a) del Comité de Convivencia Laboral.
- e) El(la) profesional de planta o contratista responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 24°. Roles y responsabilidades. Los roles y responsables dentro del mesa técnica para prevenir, detectar y corregir el acoso laboral y cualquier tipo de discriminación no sexual en el icfes

1. Dirección General:

- a. Presidir la Mesa Técnica para prevenir, detectar y corregir el acoso laboral y cualquier tipo de discriminación no sexual en el icfes



RESOLUCIÓN No. 000634 DEL 11 DE NOVIEMBRE DEL 2025.

Por la cual se modifica la Resolución 000316 del 05 de octubre de 2022 del Icfes, se adopta el protocolo y se reglamenta la mesa técnica para prevenir, detectar y corregir el acoso laboral y cualquier tipo de discriminación no sexual en el Icfes.

2. Mesa Técnica para prevenir, detectar y corregir el acoso laboral y cualquier tipo de discriminación no sexual en el Icfes no sexual

- a. Aprobar el Plan de Acción Institucional para la Prevención del Acoso Laboral y cualquier tipo de discriminación no sexual.
- b. Realizar reuniones semestrales para seguimiento a la ejecución del plan y sus indicadores.
- c. Orientar y asesorar a las dependencias del Icfes en la incorporación y aplicación de las políticas institucionales relacionadas con la prevención, detección y atención del acoso laboral o cualquier otra forma de discriminación no sexual.
- d. Elaborar y remitir los reportes requeridos por la normatividad vigente.
- e. Cumplir las demás funciones que le sean asignadas por la Dirección General.

3. Subdirección de Talento Humano:

- a. Realizar el seguimiento al Plan de Acción que materializa la Política de prevención y detección del acoso laboral o cualquier tipo de discriminación no sexual.
- b. Actuar como dependencia transversal del Instituto, apoyando en la consolidación e implementación del mecanismo con el que se realizará el reporte y seguimiento a las actividades definidas.
- c. Formular, la metodología para las mesas de trabajo para la socialización de la propuesta de plan de acción con las respectivas dependencias, levantamiento de la línea base de la política y consolidación del plan de acción definitivo y la consolidación del plan de acción definitivo con responsables, metas, indicadores y plazos.
- d. Efectuar el seguimiento y consolidación de las evidencias de ejecución de las actividades que realiza el Comité de Convivencia Laboral.



RESOLUCIÓN No. 000634 DEL 11 DE NOVIEMBRE DEL 2025.

Por la cual se modifica la Resolución 000316 del 05 de octubre de 2022 del Icfes, se adopta el protocolo y se reglamenta la mesa técnica para prevenir, detectar y corregir el acoso laboral y cualquier tipo de discriminación no sexual en el Icfes.

e. Solicitar al Comité de Convivencia Laboral los informes semestrales y anuales de los avances de la implementación de la prevención, atención y sanción del acoso laboral, la discriminación por razón de género o cualquier tipo de discriminación no sexual.

Artículo 25°. Secretaría Técnica de la Mesa para prevenir, detectar y corregir el acoso laboral y cualquier tipo de discriminación no sexual en el Icfes. La Secretaría Técnica de la Mesa Técnica de prevención y detección del acoso laboral, la discriminación por razón de género o cualquier tipo de discriminación no sexual del Icfes estará a cargo de la Subdirección de Talento Humano y tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a la Mesa Técnica de prevención y detección del acoso laboral, la discriminación por razón de género o cualquier tipo de discriminación no sexual del Icfes, cada tres (3) meses o cuando, de manera extraordinaria, se requiera.
2. Solicitar a la Dirección General la agenda para la convocatoria de la mesa técnica de prevención y detección del acoso laboral y cualquier tipo de discriminación no sexual del Icfes
3. Elaborar las actas de las sesiones de la Mesa Técnica de prevención y detección del acoso laboral y cualquier tipo de discriminación no sexual del Icfes
4. Hacer seguimiento al cumplimiento de los acuerdos y compromisos establecidos en la Mesa Técnica de prevención y detección del acoso laboral y cualquier tipo de discriminación no sexual del Icfes
5. Ejercer las demás funciones de carácter operativo que le delegue la Mesa Técnica de prevención y detección del acoso laboral y cualquier tipo de discriminación no sexual del Icfes

Artículo 26°. Divulgación y cumplimiento. La presente Resolución deberán ser divulgada a los colaboradores del Icfes, incluyendo servidores públicos de planta, contratistas y practicantes, con el fin de garantizar su conocimiento y observancia. Todas las dependencias y servidores de la Entidad estarán obligados a dar estricto cumplimiento a lo dispuesto en la presente resolución y a colaborar en la implementación de las acciones y medidas previstas. La Subdirección de Talento Humano será responsable de coordinar las actividades internas de divulgación, capacitación y seguimiento necesarias para asegurar la correcta ejecución de la política adoptada.



RESOLUCIÓN No. 000634 DEL 11 DE NOVIEMBRE DEL 2025.





Por la cual se modifica la Resolución 000316 del 05 de octubre de 2022 del Icfes, se adopta el protocolo y se reglamenta la mesa técnica para prevenir, detectar y corregir el acoso laboral y cualquier tipo de discriminación no sexual en el Icfes.








Artículo 27° Vigencia. La presente resolución rige a partir de su expedición.


Dada en Bogotá D.C., a los once (11) días del mes de noviembre del año 2025.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE


ELIZABETH BLANDÓN BERMÚDEZ
Directora General Icfes

Aprobó: Luis Gonzaga Martínez Sierra – Secretario General 
Brahiam Daniel Montoya – Jefe de la OAJ 
Ana Cecilia Valencia Aguirre – Subdirectora de la STH 
Jennyffer Paola Guio Veloz - Jefe Oficina de Gestión de Proyectos de Investigación 

Revisó:  Camilo Moreno Hernández – Contratista Dirección General
Rodrigo Alfonso Quintero Sánchez – Contratista Dirección General 
Patricia Iza Albarracín – Profesional Especializada - Grado 4 de la OAJ 
Alejandra Casas Patiño - Abogada Contratista OAJ 
Edwin Arley Garzón Riaño - Contratista Secretaría General 
Carlos Andrés Manco Tordecilla - Abogado, Contratista Secretaría General 
Lina Marcela Castaño – Abogada, Contratista Secretaría General 

Proyectó: Carolina P. González L. – Contratista SST - Subdirección de Talento Humano. 
Oficina de Gestión de Proyectos de Investigación