



## **INSTITUTO TOLIMENSE DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL "ITFIP"**

Establecimiento público adscrito al Ministerio de Educación Nacional

NIT 800.173.719.0

[www.itfip.edu.co](http://www.itfip.edu.co)

### **RESOLUCIÓN No. 735**

(diciembre 15 de 2025)

#### ***"Por medio de la cual se actualiza al Procedimiento de Prevención del Acoso Laboral del Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional - ITFIP"***

El Rector del Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional – ITFIP, en ejercicio de sus facultades legales y estatutarias, en especial las conferidas en el Acuerdo No. 022 de septiembre 27 de 2023 expedido por el Consejo Directivo del ITFIP, el artículo 43 del Acuerdo No. 021 de junio 18 de 2018 del Estatuto General de la Institución, la Ley 1010 de 2006, Resolución 3461 de 2025 expedida por el ministerio del trabajo y

#### **CONSIDERANDO:**

Que, el Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional – ITFIP es un Establecimiento Público de Carácter Académico, del Orden Nacional, adscrito al Ministerio de Educación Nacional, con Personería Jurídica y Autonomía Administrativa, creado mediante el Decreto 3462 de diciembre 24 de 1980 del Gobierno Nacional, redefinido por Ciclos Propedéuticos.

Que, las Instituciones de Educación Superior tienen Autonomía Universitaria en los términos del artículo 69 de la Constitución Política, que constituye una garantía que pretende legitimar la capacidad de autorregulación y autogestión, tanto en el campo educativo como administrativo, de las Instituciones Oficiales y Privadas, encargadas de la prestación del Servicio Público de Educación Superior. Así mismo, la Ley 30 de 1992 "Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior", en su artículo 28, señaló que la autonomía universitaria se concreta en la libertad académica, administrativa y económica de las Instituciones de Educación Superior.

Que, de otro lado la Corte Constitucional en Sentencia SU-261 de agosto 6 de 2021, determinó que la autonomía de las Instituciones de Educación Superior se concreta en tres dimensiones: una académica, una financiera y una política, reconociendo que estas tienen la potestad de auto organización como darse sus propias directivas y de autorregulación al regirse por sus propios estatutos.

Que, la Constitución Política de Colombia en su artículo 25 consagra que el trabajo es un derecho y una obligación social, el cual goza de especial protección del Estado y que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. En este contexto, es un objetivo primordial garantizar la protección de la salud y la integridad de los trabajadores, promoviendo ambientes laborales libres de riesgos psicosociales.

Que la Corte Constitucional ha reconocido que la prevención del acoso laboral es una manifestación fundamental de este derecho, promoviendo un entorno laboral seguro y libre de violencia.

Que, el Congreso de la República expidió la Ley 1010 de 2006, "Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo".

Que precitada ley estableció un marco jurídico esencial para abordar y mitigar las conductas de acoso en el ámbito laboral, en su artículo 9 impone a las empresas e instituciones la obligación de prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y de establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las situaciones que ocurran en el lugar de trabajo. En virtud de esta disposición, se enfatiza la importancia de que las entidades cuenten con instrumentos que aseguren un clima organizacional saludable y respetuoso.

**"EDUCACIÓN SUPERIOR CON CALIDAD PARA TODOS"**

Calle 18 Carrera 1ª Barrio ARKABAL  
Celular Atención al Ciudadano 316 6254592  
Correo: [info@itfip.edu.co](mailto:info@itfip.edu.co)  
El Espinal – Tolima



SC6793-1



## **INSTITUTO TOLIMENSE DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL "ITFIP"**

Establecimiento público adscrito al Ministerio de Educación Nacional

NIT 800.173.719.0

[www.itfip.edu.co](http://www.itfip.edu.co)

Que el Ministerio del Trabajo, en cumplimiento de su función reguladora, expidió la Resolución 3461 de 2025, la cual define la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, y establece la responsabilidad de los empleadores frente al desarrollo de medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. Esta Resolución deroga expresamente las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, constituyéndose en el nuevo marco normativo de carácter obligatorio para todas las instituciones del país.

La Resolución 3461 de 2025 actualiza las directrices sobre los Comités de Convivencia Laboral como una medida preventiva fundamental para proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que pueden afectar su salud en el entorno laboral.

Que, en consecuencia, se hace indispensable actualizar la normativa interna del Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional – ITFIP, específicamente La Resolución No. 248 de 2006 "Por la cual establece el procedimiento de Prevención del Acoso Laboral en el Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional "ITFIP", expedida el 21 de julio de 2006, al encontrarse desactualizada frente a las nuevas exigencias de la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo.

Que por lo tanto, es perentorio derogar la Resolución No. 248 de 2006 y expedir una nueva resolución que se ajuste plenamente a la legislación vigente y garantice la eficacia en la prevención, atención y seguimiento del acoso laboral, promoviendo un ambiente de trabajo digno y respetuoso para toda la comunidad del ITFIP.

Que en mérito de lo expuesto y encontrándose legalmente facultado para ello, el Rector del Instituto Tolimense de Educación Técnica Profesional - ITFIP,

### **RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** La presente Resolución tiene por objeto actualizar el procedimiento de prevención, atención y seguimiento de las conductas de acoso laboral en el Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional – ITFIP, estableciendo la conformación y el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral. Adicionalmente, busca definir la responsabilidad que le asiste al ITFIP en el desarrollo e implementación de las medidas preventivas y correctivas necesarias para mitigar el acoso laboral, todo ello en consonancia con lo dispuesto en la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Las disposiciones contenidas en esta resolución se aplicarán a todos los servidores públicos vinculados al Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional – ITFIP, garantizando un ambiente de respeto y dignidad para todos los miembros de la comunidad ITFIP.

**ARTÍCULO TERCERO:** Para los efectos de la presente Resolución, se adoptan las siguientes definiciones, de conformidad con la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo:

**Acoso laboral:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un 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 la renuncia del mismo.

**Comité de Convivencia Laboral:** Instancia preventiva de acoso laboral, de carácter independiente en su funcionamiento, cuyo rol es preventivo, orientador, conciliador y canalizador, que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo. El comité no tiene la facultad de determinar si existe acoso laboral, sino de gestionar las quejas y proponer soluciones.

**"EDUCACIÓN SUPERIOR CON CALIDAD PARA TODOS"**

Calle 18 Carrera 1ª Barrio ARKABAL

Celular Atención al Ciudadano 316 6254592

Correo: [info@itfip.edu.co](mailto:info@itfip.edu.co)

El Espinal – Tolima



SC6793-1



## **INSTITUTO TOLIMENSE DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL "ITFIP"**

Establecimiento público adscrito al Ministerio de Educación Nacional

NIT 800.173.719.0

[www.itfip.edu.co](http://www.itfip.edu.co)

**ARTÍCULO CUARTO:** El Comité de Convivencia Laboral del Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional – ITFIP estará compuesto por cuatro (4) integrantes: dos (2) representantes de las y los trabajadores y dos (2) del empleador, con sus respectivos suplentes.

Los integrantes del Comité deberán contar con competencias actitudinales y comportamentales tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética, así como habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

**ARTÍCULO QUINTO:** El período de vigencia de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral será de dos (2) años, contados a partir de la fecha de la comunicación de su elección y/o designación. En caso de retiro del representante principal, el suplente asumirá sus funciones, sin necesidad de convocar a nuevas elecciones.

**Parágrafo:** Al finalizar el período de vigencia, el comité saliente deberá entregar toda la documentación al nuevo comité, con el fin de asegurar la custodia y confidencialidad de la información sensible.

**ARTÍCULO SEXTO:** El Comité de Convivencia Laboral tiene como funciones las siguientes:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.
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 pública o empresa privada.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran 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 concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
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 Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial, tratándose del sector público.
7. Presentar a la alta dirección de la entidad pública las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador.
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 de la institución.
9. Elaborar informes trimestrales y un 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 de la entidad.
10. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

**ARTÍCULO OCTAVO:** El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus integrantes, el presidente o la presidenta, quien 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 de la entidad, las recomendaciones aprobadas en el Comité y hacer seguimiento de su cumplimiento de manera mensual.

**"EDUCACIÓN SUPERIOR CON CALIDAD PARA TODOS"**

Calle 18 Carrera 1ª Barrio ARKABAL  
Celular Atención al Ciudadano 316 6254592  
Correo: [info@itfip.edu.co](mailto:info@itfip.edu.co)  
El Espinal – Tolima



SC6793-1



## INSTITUTO TOLIMENSE DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL "ITFIP"

Establecimiento público adscrito al Ministerio de Educación Nacional

NIT 800.173.719.0

[www.itfip.edu.co](http://www.itfip.edu.co)

4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, 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 NOVENO:** El Comité de Convivencia Laboral elegirá entre sus integrantes al secretario o la secretaria, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito, en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
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 ITFIP.
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 ITFIP los informes trimestrales sobre la gestión del Comité, incluyendo estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.

El rol de secretaria o secretario del comité podrá ser ejercido de manera alterna por cada uno de los integrantes, previo acuerdo y designación formal en reunión del Comité, asumiendo las funciones durante el periodo acordado.

**ARTÍCULO DÉCIMO:** El Comité de Convivencia Laboral se reunirá de la siguiente manera:

**Reuniones ordinarias:** Se realizarán de forma mensual para el desarrollo de actividades administrativas, tales como la elaboración de informes, seguimiento a los compromisos establecidos por las partes involucradas en los casos y formulación de recomendaciones al área de talento humano y seguridad y salud en el trabajo.

**Reuniones extraordinarias:** Se llevarán a cabo cada vez que se reciba una queja de acoso laboral, con el objetivo de adelantar el procedimiento preventivo para la resolución de estas.

**Parágrafo 1:** Las reuniones sesionarán con la mitad más uno de sus integrantes.

**Parágrafo 2:** Las reuniones extraordinarias serán convocadas por la secretaria técnica.

**ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO:** El procedimiento preventivo para la gestión de quejas por presunto acoso laboral en el ITFIP contemplará las siguientes acciones, las cuales deberán ser realizadas dentro de los sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la queja formal:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.
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 ITFIP.

"EDUCACIÓN SUPERIOR CON CALIDAD PARA TODOS"

Calle 18 Carrera 1ª Barrio ARKABAL  
Celular Atención al Ciudadano 316 6254592  
Correo: [info@itfip.edu.co](mailto:info@itfip.edu.co)  
El Espinal – Tolima



SC6793-1



## **INSTITUTO TOLIMENSE DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL "ITFIP"**

Establecimiento público adscrito al Ministerio de Educación Nacional

NIT 800.173.719.0

[www.itfip.edu.co](http://www.itfip.edu.co)

3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Promover espacios de diálogo entre las partes involucradas, buscando establecer compromisos de convivencia.
5. Realizar el seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja. Este seguimiento se realizará de forma mensual y no está incluido en el plazo de los sesenta y cinco días calendario del procedimiento preventivo.

**ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO:** El procedimiento establecido deberá garantizar que el proceso se lleve a cabo con la debida diligencia y sin demoras injustificadas, enmarcado siempre dentro de los siguientes principios:

**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 personas involucradas.

**No Discriminación:** Todas las personas, sin importar sus características sociales, económicas, edad, etnia, sexo, género, orientación sexual, o religión, serán tratadas de manera respetuosa sin distinción alguna.

El proceso debe ser participativo, transparente y respetuoso de los derechos de todas y todos los implicados, garantizando la confidencialidad para protegerlos de represalias. Es fundamental implementar mecanismos de seguimiento para evaluar la efectividad de los procedimientos y reglamentos adoptados, realizando ajustes cuando sea necesario.

El actuar de los Comités de Convivencia Laboral debe desarrollarse desde un enfoque integrador, teniendo en cuenta los elementos diferenciales de género.

**ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO:** El Comité de Convivencia Laboral deberá definir los mecanismos y protocolos específicos para asegurar el manejo reservado de la información sensible, tanto durante el tratamiento de los casos como después del cierre de estos, de igual forma garantizar la custodia y confidencialidad de la información.

**ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO:** La coordinación del grupo interno de trabajo de Talento Humano y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, tienen la responsabilidad indelegable de desarrollar las siguientes medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentando relaciones sociales positivas, el bienestar y la salud mental de todas y todos los trabajadores:

- Realizar acciones de prevención, visibilizando el acoso laboral desde una perspectiva de género, incluyendo las violencias contra las mujeres y las causas que las originan, como estereotipos y 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.

**"EDUCACIÓN SUPERIOR CON CALIDAD PARA TODOS"**

Calle 18 Carrera 1º Barrio ARKABAL

Celular Atención al Ciudadano 316 6254592

Correo: [info@itfip.edu.co](mailto:info@itfip.edu.co)

El Espinal – Tolima



SC6793-1



## INSTITUTO TOLIMENSE DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL "ITFIP"

Establecimiento público adscrito al Ministerio de Educación Nacional

NIT 800.173.719.0

[www.itfip.edu.co](http://www.itfip.edu.co)

- Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y desarrollo de habilidades sociales para la prevención del acoso laboral.
- Promover el buen trato y respeto mutuo en todas las interacciones laborales.
- Diseñar e implementar programas de apoyo psicosocial para los trabajadores en casos de crisis.

**ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO:** Publíquese la presente resolución en la página web institucional, dando cumplimiento al principio de transparencia y publicidad de la misma.

**ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO:** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Dada en El Espinal - Tolima, a los quince (15) días del mes de diciembre de 2025.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE,**

**MARIO FERNANDO DÍAZ PAVA**

Rector

Vo. Bo. Rafael Enrique Lara García  
Coordinador GIT Talento Humano

Vo. Bo. Diego Andrés Barriosnuevo Zapata  
Responsable Seguridad y Salud en el Trabajo

Vo. Bo. Amparo Sánchez Perdomo  
Asesora Jurídica

**"EDUCACIÓN SUPERIOR CON CALIDAD PARA TODOS"**

Calle 18 Carrera 1ª Barrio ARKABAL  
Celular Atención al Ciudadano 316 6254592  
Correo: [info@itfip.edu.co](mailto:info@itfip.edu.co)  
El Espinal - Tolima



SC6793-1