

**RESOLUCIÓN No.2080 del 14 de Abril de 2026**

*"Por medio de la cual se adoptan medidas preventivas para la promoción de la convivencia laboral y la prevención del acoso laboral, se regula la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF y se deroga la Resolución 13587 de 2017."*

**LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR  
FAMILIAR (ICBF) CECILIA DE LA FUENTE DE LLERAS**

En uso de sus facultades legales y estatutarias y, en especial de las que le confieren el literal b) del artículo 28 de la Ley 7 de 1979, el artículo 78 de la Ley 489 de 1998 y,

**CONSIDERANDO:**

Que en los artículos 1, 2, 25, 53 y 209 de la Constitución Política de Colombia se consagran la dignidad humana, el trabajo en condiciones dignas y justas, la prevalencia del interés general y los principios de la función administrativa, así como el deber de las autoridades de proteger especialmente los derechos de las personas en el ámbito laboral.

Que la Ley 1010 del 23 de enero de 2006 adoptó medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo de carácter subordinado, definiendo en su artículo segundo el acoso laboral como:

*"toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, 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."*

Que en el artículo 9 de la Ley ibídem se dispone, además, que las entidades públicas deben prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el ámbito laboral. Este lineamiento se desarrolla en la presente resolución al regular la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral y el procedimiento interno de carácter preventivo que estos adelantarán en Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF).

Que la Resolución 2646 de 2008, del entonces Ministerio de la Protección Social, se establecieron disposiciones para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial, dentro de los cuales se incluye el acoso laboral y otras formas de violencia en el entorno laboral.

Que en lo dispuesto en la Parte 2, Libro 2, Título 4, Capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector, y en la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo se regulan los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), dentro del cual se integra la gestión de los factores de riesgo psicosocial y las acciones de prevención y Trabajo atención de situaciones que afectan la convivencia laboral.

---

**RESOLUCIÓN No. 2080 del 14 de Abril de 2026**

*"Por medio de la cual se adoptan medidas preventivas para la promoción de la convivencia laboral y la prevención del acoso laboral, se regula la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF y se deroga la Resolución 13587 de 2017."*

---

Que mediante la Resolución 10464 del 2 de diciembre de 2015, la Dirección General del ICBF adoptó medidas preventivas y correctivas frente a situaciones de acoso laboral, creó los Comités de Convivencia Laboral y redefinió el procedimiento interno para su trámite. Dicha resolución posteriormente fue derogada en su totalidad por la Resolución 13587 de 2017.

Que esta norma reguló de manera integral la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Sede de la Dirección General y de las Direcciones Regionales del ICBF, se establecieron los mecanismos de prevención y corrección de las conductas de acoso laboral y se fijó el procedimiento interno para superar las situaciones que atentan contra la convivencia laboral en la entidad.

Que la Circular Conjunta 100-004 de 2024 del Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio del Trabajo impartió directrices para el fortalecimiento de la convivencia laboral en las entidades públicas, la prevención del acoso laboral y la promoción de ambientes de trabajo respetuosos, seguros e incluido, en armonía con las políticas de integridad del Estado y con el SG-SST.

Que el Ministerio del Trabajo expidió la Resolución 3461 de 2025, mediante la cual se derogaron las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, se fijaron los lineamientos vigentes para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y privadas, y se refuerza el carácter preventivo, orientador y conciliatorio, así como su articulación con el SG-SST.

Que, en atención a lo anterior, se hace necesario armonizar las disposiciones institucionales del ICBF en materia de promoción de la convivencia laboral y prevención del acoso laboral, mediante la adopción de preventivas y orientadoras, el establecimiento de un procedimiento interno de carácter preventivo, confidencial, conciliatorio y efectivo y la regulación integral de la conformación, funcionamiento y competencias de los Comités de Convivencia Laboral, de conformidad con la Ley 1010 de 2006, la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo y las demás normas que regulan la materia, lo cual conlleva necesaria derogatoria de la Resolución 13587 de 2017.

En mérito de lo expuesto,

**RESUELVE:**

**CAPITULO I.  
DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO 1. OBJETO.** Armonizar las disposiciones institucionales del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF, en materia de promoción de la convivencia laboral y prevención del acoso laboral, mediante la adopción de medidas preventivas y

Página 2 de 14

[www.icbf.gov.co](http://www.icbf.gov.co)

 @icbfcolombiaoficial

 @ICBFColombia

 @icbfcolombiaoficial

 ICBFColombia

---

**RESOLUCIÓN No. 2080 del 14 de Abril de 2026**

*"Por medio de la cual se adoptan medidas preventivas para la promoción de la convivencia laboral y la prevención del acoso laboral, se regula la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF y se deroga la Resolución 13587 de 2017."*

---

orientadoras, la adopción de la Política de Prevención del Acoso Laboral y Promoción de la Convivencia Laboral, el establecimiento de un procedimiento interno de carácter preventivo, confidencial, conciliatorio y efectivo; y la regulación de la conformación y funcionamiento del CCL - Comité de Convivencia Laboral, lo cual no constituyen un régimen disciplinario, ni sustituyen las competencias legalmente atribuidas a las instancias disciplinarias o de control, y se aplican sin perjuicio de las acciones administrativas o legales a que haya lugar; quedando el articulado de la siguiente manera:

**ARTÍCULO 2. CAMPO DE APLICACIÓN.** La presente resolución aplica a las servidoras y los servidores públicos del ICBF (Carrera Administrativa, Provisionales, Nombrados en periodo de prueba, supernumerarios y trabajadores oficiales), y personas vinculadas a la entidad mediante contratos de prestación de servicios.

Para el caso de las personas contratistas, la aplicación de la presente resolución se circunscribe al enfoque preventivo, orientador y de promoción de la convivencia laboral, sin que ello implique la existencia de vínculo laboral, ni modifique la naturaleza jurídica de la relación contractual.

**CAPITULO II**  
**CONFORMACIÓN DE LOS CCL**

**ARTICULO 3. CREACIÓN.** Crease el Comité de Convivencia Laboral (CCL) en la Sede de la Dirección General y en cada una de las Direcciones Regionales del ICBF, como instancias institucionales de carácter preventivo, orientador y conciliatorio, que actuarán bajo los principios de confidencialidad, imparcialidad y buena fe, en el marco de la promoción de la convivencia laboral y la prevención del acoso laboral, los cuales deberán atender los lineamientos establecidos en la Resolución 3461 de 2025 y la Ley 1010 de 2006.

Los Comités de Convivencia Laboral no ejercerán funciones investigativas ni disciplinarias, y su actuación estará orientada a propiciar espacios de diálogo, formular recomendaciones preventivas y realizar seguimiento a los compromisos adquiridos, sin perjuicio de las competencias legales atribuidas a la Oficina de Control Interno Disciplinario y demás órganos de control competentes.

**ARTICULO 4. CONFORMACIÓN.** El Comité de Convivencia Laboral, tanto de la Sede de la Dirección General como de las Direcciones Regionales del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF estará conformado por cuatro (4) integrantes principales, quienes actuarán con voz y voto, de manera paritaria, así:

---

## **RESOLUCIÓN No. 2080 del 14 de Abril de 2026**

*"Por medio de la cual se adoptan medidas preventivas para la promoción de la convivencia laboral y la prevención del acoso laboral, se regula la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF y se deroga la Resolución 13587 de 2017."*

---

1. Dos (2) representantes de la Dirección, quienes serán designados por la o el Director General cuando se trate de la Sede de la Dirección General, y por la o el Director Regional en el ámbito de su competencia.
2. Dos (2) representantes de las y los servidores públicos, elegidos mediante votación secreta, garantizando los principios de transparencia, igualdad y participación, de conformidad con el procedimiento institucional vigente para la conformación del Comité de Convivencia Laboral.

**PARÁGRAFO 1.** Las y los representantes del empleador no necesariamente deben ser del nivel directivo, y los representantes de servidores públicos y colaboradores podrán ser de cualquier nivel de la planta, incluidos los niveles técnico y asistencial.

**PARÁGRAFO 2.** Podrán integrar el comité quienes, durante el año anterior a su conformación hayan mantenido una conducta laboral acorde con los principios de convivencia y no registren participación en quejas relacionadas con acoso laboral, ya sea como denunciantes o como personas denunciadas.

**PARÁGRAFO 3.** Cuando el Comité de Convivencia Laboral se desintegre por parte de los representantes del empleador por renuncia, retiro, traslados o cualquier otra causa que impida su funcionamiento en la cual se dificulte el quorum en las reuniones, el Director o Directora General, en la Sede de la Dirección General o Director o Directora Regional, en las Regionales, deberán designarlos nuevamente a más tardar en 20 días hábiles siguientes.

**PARÁGRAFO 4.** Cuando el Comité de Convivencia Laboral se desintegre por parte de representantes de los servidores públicos y colaboradores, los suplentes deberán asumir la calidad de principales; si no existieren disponibles, se debe acudir a la lista de candidatos que obtuvieron votos dentro de la convocatoria abierta para la respectiva conformación en orden descendente. Cuando no haya lista de elegibles se convocará a nuevas elecciones para completar el periodo restante.

**ARTÍCULO 5. PERFIL DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ.** Las y los integrantes del Comité podrán contar 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.

**ARTICULO 6. CONVOCATORIA.** La Dirección de Talento Humano, en la Sede de la Dirección General, y las Direcciones Regionales, según corresponda, convocarán oportunamente a las elecciones de los representantes de los servidores públicos y colaboradores y a sus respectivos suplentes ante el Comité de Convivencia Laboral, de acuerdo con el procedimiento institucional vigente.

---

**RESOLUCIÓN No. 2080 del 14 de Abril de 2026**

*"Por medio de la cual se adoptan medidas preventivas para la promoción de la convivencia laboral y la prevención del acoso laboral, se regula la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF y se deroga la Resolución 13587 de 2017."*

---

El proceso de convocatoria y elección deberá quedar debidamente documentado, garantizando la trazabilidad, la confidencialidad de la información y la custodia de los registros correspondientes.

**ARTICULO 7. INSCRIPCIONES.** Las y los servidores públicos interesados en postularse como representantes ante el Comité de Convivencia Laboral deberán inscribirse dentro del término definido por el procedimiento institucional vigente.

La inscripción se realizará ante la Dirección de Talento Humano, cuando se trate de la Sede de la Dirección General, y ante la Dirección Regional, cuando corresponda a una Dirección Regional, a través del medio o canal institucional definido en la convocatoria.

**ARTÍCULO 8. JORNADA VOTACIÓN.** La Dirección de Talento Humano, en la Sede de la Dirección General, y las Direcciones Regionales, según corresponda, serán responsables de la organización, desarrollo y cierre del proceso de votación para la elección de los representantes de las y los servidores públicos ante el Comité de Convivencia Laboral, conforme al procedimiento institucional vigente

**ARTÍCULO 9. PUBLICACIÓN RESULTADOS.** Finalizado el escrutinio de la votación para la elección de los representantes de las y los servidores públicos ante el Comité de Convivencia Laboral, se procederá con la publicación de resultados: una vez resueltas las reclamaciones, se publicarán los resultados definitivos de la votación a través de los canales institucionales definidos para tal fin y conforme en el procedimiento institucional vigente.

**ARTÍCULO 10. PERIODO DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ.** Los integrantes de los Comités de Convivencia Laboral, tanto de la Sede de la Dirección General como de las Direcciones Regionales del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF, serán designados o elegidos para un período de dos (2) años, contados a partir de la expedición del acto administrativo mediante el cual se conforme el respectivo Comité.

La calidad de integrante del Comité de Convivencia Laboral se mantendrá independientemente de las modificaciones que se presenten en el cargo desempeñado por la servidora o el servidor público designado o elegido, siempre que continúe prestando sus servicios en la misma sede, nacional o regional, según corresponda.

**PARÁGRAFO 1.** Las y los integrantes de CCL podrán ser reelegidos para el siguiente periodo surtiendo el procedimiento.

---

**RESOLUCIÓN No. 2080 del 14 de Abril de 2026**

*"Por medio de la cual se adoptan medidas preventivas para la promoción de la convivencia laboral y la prevención del acoso laboral, se regula la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF y se deroga la Resolución 13587 de 2017."*

---

**CAPITULO III**  
**FUNCIONAMIENTO**

**ARTÍCULO 11. SESIONES Y QUORUM DELIBERATORIO Y DECISORIO.** Los Comités de Convivencia Laboral de la Sede de la Dirección General y de las Direcciones Regionales del ICBF, sesionarán de manera ordinaria una (1) vez al mes y de forma extraordinaria cuando la naturaleza del caso o la necesidad preventiva así lo requiera, pudiendo ser convocadas estas últimas por cualquiera de sus integrantes.

Las sesiones podrán realizarse de manera presencial, virtual o mixta, garantizando en todo momento la confidencialidad de la información, la participación efectiva de sus integrantes y la trazabilidad de las actuaciones, conforme a la Resolución 3461 de 2025 y al procedimiento institucional vigente.

El Comité podrá deliberar y decidir con la presencia de la mitad más uno de sus integrantes, y las decisiones se adoptarán por mayoría simple de los miembros presentes. En caso de empate en la adopción de una decisión, el Comité dejará constancia de ello en el acta correspondiente, formulará las recomendaciones preventivas que resulten procedentes, sin que ello implique la adopción de decisiones sancionatorias o disciplinarias y convocará a nueva sesión para dirimir la situación con la totalidad de los miembros principales. Si en la nueva sesión persiste el empate, el Comité remitirá informe a la Dirección General o Dirección Regional según aplique, para que, en el marco de sus competencias, se adopten las medidas administrativas que se consideren. En todo caso el comité deberá formular Plan de acción preventivo correspondiente.

**PARÁGRAFO 1.** Para efectos de la presente resolución, se entiende por mayoría simple la decisión que obtenga el mayor número de votos entre los miembros deliberantes.

**PARÁGRAFO 2.** En la primera sesión del Comité se elegirá, por acuerdo entre sus integrantes, un presidente y un secretario, de lo cual se dejará constancia en el acta respectiva y se remitirá copia a la Dirección de Talento Humano.

**PARÁGRAFO 3.** Cuando no sea posible mantener el número mínimo de integrantes para la deliberación y adopción de decisiones, se expedirá acto administrativo motivado que declare la imposibilidad de funcionamiento del Comité y la apertura de una nueva convocatoria para su conformación. En caso de que la nueva convocatoria resulte desierta por falta de participación y previa sensibilización con la totalidad de colaboradores en sede, indicando que se asume una renuncia a la representación de un comité regional, las situaciones relacionadas con la convivencia laboral que se presenten en la respectiva Dirección Regional serán conocidas, de manera transitoria y preventiva, por el Comité de Convivencia Laboral de la Sede de la Dirección General, durante el período que reste de su vigencia.

---

**RESOLUCIÓN No. 2080 del 14 de Abril de 2026**

*"Por medio de la cual se adoptan medidas preventivas para la promoción de la convivencia laboral y la prevención del acoso laboral, se regula la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF y se deroga la Resolución 13587 de 2017."*

---

**ARTÍCULO 12. IMPEDIMENTOS O RECUSACIONES DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ.** Con el fin de garantizar los principios de imparcialidad, transparencia y debido proceso preventivo, los integrantes de los Comités de Convivencia Laboral de la Sede de la Dirección General y de las Direcciones Regionales del ICBF deberán declararse impedidos o podrán ser recusados para conocer de una situación relacionada con la convivencia laboral, cuando se configure alguna de las causales legalmente establecidas.

El integrante que considere encontrarse impedido deberá manifestarlo por escrito y de manera motivada, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al conocimiento de la situación, y remitir la comunicación al Comité De Convivencia Laboral – CCL de la la Dirección General o a la Dirección Regional correspondiente, según el caso.

Recibida la manifestación de impedimento, El Comité de Convivencia Laboral de la Dirección General o la Dirección Regional, según corresponda, resolverá lo pertinente conforme en las disposiciones previstas en la Ley 1437 de 2011 – Código de procedimiento Administrativo (CPACA), dejando constancia en el expediente respectivo.

Cuando se presente recusación contra alguno de los integrantes del Comité, este deberá pronunciarse por escrito dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su recepción, aceptando o no la causal invocada. En caso de no aceptación, la recusación será remitida a la Dirección General o a la Dirección Regional correspondiente para su análisis y decisión, en los términos señalados en el inciso anterior.

**PARÁGRAFO 1.** Cuando prospere un impedimento o recusación, el integrante será reemplazado por su respectivo suplente. En caso de configurarse causal tanto respecto del integrante principal como del suplente, se procederá a la designación de un integrante ad hoc, conforme al procedimiento institucional vigente, garantizando la representación paritaria del Comité.

**PARÁGRAFO 2.** Las causales, el trámite y los términos de los impedimentos y recusaciones se regirán por lo dispuesto en la Ley 1437 de 2011 – Código de procedimiento Administrativo (CPACA), en lo que resulte aplicable, atendiendo a la naturaleza preventiva, orientadora y no sancionatoria del Comité de Convivencia Laboral.

**ARTÍCULO 13. FUNCIONES DEL COMITÉ Y PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO.** Son funciones de los Comités de Convivencia Laboral de la Sede de la Dirección General y de las Direcciones Regionales del ICBF, las siguientes:

1. Recibir y dar trámite preventivo a las quejas y comunicaciones relacionadas con situaciones que puedan afectar la convivencia laboral, las cuales no podrán extenderse por un periodo superior a 65 días calendario conforme al procedimiento institucional vigente.

---

**RESOLUCIÓN No. 2080 del 14 de Abril de 2026**

*"Por medio de la cual se adoptan medidas preventivas para la promoción de la convivencia laboral y la prevención del acoso laboral, se regula la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF y se deroga la Resolución 13587 de 2017."*

---

2. El CCL informará a través de correo al colaborador quejoso que se ha recibido la queja.
3. Convocar y realizar reunión para 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 según la Ley 1010 de 2006.
4. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja, siempre con el consentimiento de las partes, evitando acciones revictimizantes.
5. Analizar pruebas y testimonios presentados por los sujetos pasivo y activo, y generar plan de sugerencias de conciliación con respecto a los hechos presentados.
6. Realizar citación al sujeto pasivo y activo para el espacio de dialogo.
7. Exponer el plan de mejora y compromisos mutuos de conciliación concertado entre las partes.
8. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
9. Remitir si es necesario las quejas a la Oficina de Control Interno Disciplinario del ICBF, Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial, tratándose del sector público, según corresponda, para lo de su competencia.
10. Presentar a la alta dirección las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al colaborador
11. Elaborar y remitir a la Dirección de Talento Humano los informes trimestrales y anuales sobre la gestión del Comité.
12. Apoyar las acciones de sensibilización, capacitación y divulgación relacionadas con la convivencia laboral y la prevención del acoso laboral, en articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
13. Hacer seguimiento a la implementación de las recomendaciones formuladas a la Dirección de Talento Humano, en el marco de sus funciones preventivas.
14. Prevenir y analizar las conductas de acoso laboral, sin perjuicio de las competencias del Comité Institucional para el Abordaje de Violencias basadas en Género y Discriminación en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.
15. Elaborar y presentar una vez en el año el reporte de estadísticas de las quejas a la alta dirección, recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

**PARÁGRAFO 1.** En los eventos en los que no se llegue a ningún acuerdo, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la situación persista, el Comité deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación.

Página 8 de 14

[www.icbf.gov.co](http://www.icbf.gov.co)

 @icbfcolombiaoficial

 @ICBFColombia

 @icbfcolombiaoficial

 ICBF Colombia

---

**RESOLUCIÓN No. 2080 del 14 de Abril de 2026**

*"Por medio de la cual se adoptan medidas preventivas para la promoción de la convivencia laboral y la prevención del acoso laboral, se regula la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF y se deroga la Resolución 13587 de 2017."*

---

**PARÁGRAFO 2.** Los Comités de Convivencia Laboral podrán invitar a sus sesiones, cuando la naturaleza de la situación lo requiera, a profesionales con competencias en seguridad y salud en el trabajo, psicología organizacional, conciliación o mediación de conflictos, así como a profesionales adscritos a la Administradora de Riesgos Laborales – ARL, con el fin de brindar apoyo técnico y orientador en el análisis preventivo de las situaciones relacionadas con la convivencia laboral y en la formulación de recomendaciones, sin que ello implique la adopción de decisiones de carácter, disciplinario o sancionatorio.

**ARTÍCULO 14. COMPETENCIA COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL.** El Comité de Convivencia Laboral de la Sede de la Dirección General del ICBF será competente para conocer, en el marco de sus funciones preventivas, orientadoras y conciliatorias, de las situaciones relacionadas con la convivencia laboral que se presenten respecto de las servidoras, los servidores públicos y colaboradores adscritos a la Sede de la Dirección General, así como de las que involucren a las Directoras o Directores Regionales.

Cuando se presenten situaciones relacionadas con la convivencia laboral que involucren a la Directora o Director Regional, el Comité de Convivencia Laboral de la respectiva Dirección Regional deberá remitir la comunicación o queja al Comité de Convivencia Laboral de la Sede de la Dirección General, dentro de los cinco (5) días calendario siguientes a su recepción, para efectos de garantizar imparcialidad, objetividad y adecuada gestión preventiva.

El Comité de Convivencia Laboral conformado en cada una de las Direcciones Regionales será competente para conocer, en el marco de sus funciones preventivas, de las situaciones relacionadas con la convivencia laboral que se presenten respecto de las servidoras, los servidores públicos y colaboradores adscritos a la respectiva Dirección Regional, así como de las personas vinculadas mediante contratos de prestación de servicios, en los términos establecidos por la Resolución 3461 de 2025.

**ARTÍCULO 15. ELECCIÓN Y FUNCIONES DEL PRESIDENTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.** Una vez conformado el Comité de Convivencia Laboral – CCL sus integrantes elegirán entre ellos, por acuerdo, a un Presidente, quien ejercerá sus funciones durante el período de vigencia del Comité y sus funciones son las siguientes:

1. Convocar a las y los integrantes del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las sesiones del Comité, garantizando la aplicación de los principios de la función administrativa, la confidencialidad, la imparcialidad, el respeto y el enfoque preventivo.
3. Tramitar ante la Alta dirección, las recomendaciones aprobadas en el Comité y hacer seguimiento de su cumplimiento de manera mensual.

## **RESOLUCIÓN No. 2080 del 14 de Abril de 2026**

*"Por medio de la cual se adoptan medidas preventivas para la promoción de la convivencia laboral y la prevención del acoso laboral, se regula la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF y se deroga la Resolución 13587 de 2017."*

4. Promover la articulación institucional necesaria para el adecuado funcionamiento del Comité, incluyendo la gestión de los recursos requeridos para el desarrollo de sus funciones preventivas.
5. Hacer seguimiento al cumplimiento de las funciones del Comité de Convivencia Laboral

**PARÁGRAFO 1.** En ningún caso las actuaciones del presidente del Comité de Convivencia Laboral implicarán la adopción de decisiones de carácter sancionatorio ni sustituirán las competencias de las instancias administrativas o disciplinarias legalmente establecidas.

**ARTÍCULO 16. ELECCIÓN Y FUNCIONES DEL SECRETARIO TÉCNICO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.** Una vez conformado el Comité de Convivencia Laboral, sus integrantes elegirán entre ellos, por acuerdo, a un secretario técnico, quien ejercerá funciones de apoyo técnico, administrativo y documental, en concordancia con el carácter preventivo, orientador y no sancionatorio del Comité, en concordancia con la Resolución 3461 de 2025 y el procedimiento institucional vigente y sus funciones son las siguientes:

1. Recibir y tramitar administrativamente las quejas y comunicaciones relacionadas con la convivencia laboral, verificando el cumplimiento de los requisitos formales y remitiéndolas a los integrantes del Comité, sin realizar valoraciones, calificaciones o actuaciones probatorias.
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 dieran lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a los colaboradores 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 sesión del Comité, y remitirlas a sus integrantes para observaciones y ajustes
7. Canalizar las comunicaciones y las recomendaciones preventivas formuladas por el Comité a las dependencias competentes, a través de la Dirección de Talento Humano.
8. Citar a reuniones y apoyar el seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por las partes, solicitando la información necesaria conforme a lo acordado por el Comité.
9. Elaborar los informes trimestrales y anuales sobre la gestión del Comité, que incluyan información consolidada y no sensible sobre las actuaciones realizadas, el seguimiento de los casos y las recomendaciones formuladas, para su presentación a la Dirección de Talento Humano y a la alta dirección de la entidad.

## **RESOLUCIÓN No. 2080 del 14 de Abril de 2026**

*"Por medio de la cual se adoptan medidas preventivas para la promoción de la convivencia laboral y la prevención del acoso laboral, se regula la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF y se deroga la Resolución 13587 de 2017."*

**PARÁGRAFO 1.** El rol de secretaria o secretario del comité puede ser ejercido de manera alterna por cada uno de los integrantes, previo acuerdo y designación formal en reunión del Comité. El integrante designado deberá asumir las funciones durante el periodo acordado.

**ARTÍCULO 17. REQUISITOS DE LA QUEJA.** La comunicación o queja relacionada con situaciones que puedan afectar la convivencia laboral deberá presentarse por escrito y cumplir, como mínimo, con los siguientes requisitos:

1. Identificación del quejoso o quejosa, indicando nombre completo y dependencia, sede o vínculo con la entidad, según corresponda, así como la identificación de la persona o personas involucradas en la situación puesta en conocimiento del Comité.
2. Relato claro de los hechos, indicando las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron, con el propósito de facilitar su análisis preventivo por parte del Comité de Convivencia Laboral.
3. Indicación de los elementos de información que se aporten, en caso de existir, los cuales serán utilizados exclusivamente como insumo orientador y preventivo, sin que su valoración implique actividad investigativa o probatoria.
4. Firma del quejoso o quejosa, o manifestación expresa de voluntad en caso de comunicaciones electrónicas, así como un medio de contacto para efectos de notificación.

En caso de que la comunicación no reúna los requisitos mínimos para su análisis, el Comité de Convivencia Laboral podrá solicitar subsanación o información complementaria, el cual debe ser atendido en un término máximo de 3 días hábiles sin que ello implique rechazo de la queja, garantizando en todo caso el acceso al mecanismo preventivo.

La información suministrada tendrá el carácter de dato personal sensible y será tratada conforme a la Ley 1581 de 2012 y demás normas sobre protección de datos personales.

**PARÁGRAFO 1.** Las comunicaciones anónimas no darán lugar al inicio formal del procedimiento conciliatorio; no obstante, cuando contengan información clara, reiterada o verificable sobre posibles afectaciones a la convivencia laboral, podrán ser analizadas por el Comité como insumo preventivo, en los términos establecidos en la Resolución 3461 de 2025 y el procedimiento institucional vigente.

**ARTICULO 18. INADMISIÓN DE LA QUEJA.** El Comité de Convivencia Laboral podrá inadmitir la comunicación o queja presentada, dejando constancia motivada de ello, únicamente en los siguientes casos:

---

**RESOLUCIÓN No. 2080 del 14 de Abril de 2026**

*"Por medio de la cual se adoptan medidas preventivas para la promoción de la convivencia laboral y la prevención del acoso laboral, se regula la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF y se deroga la Resolución 13587 de 2017."*

---

1. Cuando la comunicación no cumpla con los requisitos mínimos establecidos en la presente resolución y en el procedimiento institucional vigente, y el quejoso o quejosa no subsane la información requerida dentro del término concedido para tal efecto.
2. Cuando los hechos relatados no guarden relación con la convivencia laboral, de conformidad con el enfoque preventivo del Comité, caso en el cual se orientará al quejoso o quejosa sobre el canal institucional competente.
3. Cuando se trate de hechos aislados, no continuados y sin incidencia actual en la convivencia laboral, ocurridos con una antelación significativa, y no se evidencie riesgo vigente para las personas involucradas, sin perjuicio de que puedan ser considerados como insumo preventivo.

La decisión de inadmisión tendrá carácter preventivo y orientador, no constituye acto administrativo sancionatorio, ni decisión de fondo sobre derechos individuales y contra ella no procede recurso alguno, sin perjuicio de que el interesado pueda presentar una nueva comunicación que cumpla con los requisitos establecidos. En ningún caso la inadmisión de la queja implicará calificación jurídica de conductas, ni prejuzgamiento sobre la existencia o inexistencia de acoso laboral

#### **CAPITULO IV**

#### **POLÍTICA Y MEDIDAS PREVENTIVAS DE CONVIVENCIA LABORAL**

**ARTÍCULO 19. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROMOCIÓN DE LA CONVIVENCIA LABORAL.** El ICBF se compromete a promover un ambiente de trabajo sano, respetuoso, seguro y libre de cualquier forma de acoso laboral, discriminación o violencia en el entorno laboral.

En desarrollo de este compromiso, el ICBF a través de la Dirección de Talento Humano, implementará acciones preventivas, pedagógicas y organizacionales orientadas a fortalecer la convivencia laboral, sensibilización frente al acoso laboral, la comunicación armónica y el buen trato entre las servidoras, los servidores públicos, contratistas y demás personas que desarrollen actividades en la entidad.

La Dirección de Talento Humano brindará el apoyo necesario al Comité de Convivencia Laboral y la información necesaria para el cumplimiento de sus funciones asegurando su autonomía como una instancia preventiva, orientadora y conciliadora, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST.

El incumplimiento de esta política dará lugar a la activación de las rutas institucionales correspondientes, sin perjuicio de las acciones disciplinarias, administrativas o legales a que haya lugar.

---

**RESOLUCIÓN No. 2080 del 14 de Abril de 2026**

*"Por medio de la cual se adoptan medidas preventivas para la promoción de la convivencia laboral y la prevención del acoso laboral, se regula la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF y se deroga la Resolución 13587 de 2017."*

---

**ARTÍCULO 20. FINALIDAD DE LAS MEDIDAS.** Las medidas preventivas orientadas a la promoción de la convivencia laboral y la prevención del acoso laboral en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF tienen como finalidad propiciar ambientes de trabajo sanos, respetuosos y seguros, fomentar relaciones laborales positivas, fortalecer la comunicación y el trato digno entre las y los servidores públicos y las personas vinculadas mediante contratos de prestación de servicios, y salvaguardar la dignidad, integridad y bienestar de las personas en el ámbito laboral. Estas medidas se desarrollarán bajo un enfoque preventivo, pedagógico y organizacional, en armonía con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y con los lineamientos establecidos en la Resolución 3461 de 2025.

**ARTÍCULO 21. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS SITUACIONES QUE AFECTAN LA CONVIVENCIA LABORAL.** En articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se implementarán los siguientes mecanismos de prevención orientados a la promoción de la convivencia laboral y la prevención del acoso laboral:

- Divulgación y sensibilización normativa, informando a las y los servidores públicos y contratistas sobre el contenido y alcance de la Ley 1010 de 2006, la Resolución 3461 de 2025 y demás normas relacionadas con la convivencia laboral.
- Acciones preventivas, pedagógicas y organizacionales orientadas a fortalecer la convivencia laboral, conforme al procedimiento institucional vigente.
- Realizar acciones de prevención, visibilizando el acoso laboral desde una perspectiva de género, incluyendo las violencias contra las mujeres, las causas que las originan; estereotipos, prejuicios de género.
- Realizar acciones de capacitación sobre no discriminación por temas de credo, origen, raza, etc.
- 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, mandos medios y a las y los trabajadores que forman parte del comité de convivencia laboral, para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- Acompañamiento preventivo y organizacional, a través de planes de mejora y compromisos orientados al fortalecimiento de habilidades relacionales, liderazgo respetuoso y gestión adecuada de los equipos de trabajo, sin que ello implique actuaciones disciplinarias.
- Promoción permanente de los principios y valores institucionales, como eje transversal de la convivencia laboral y del comportamiento ético.
- Articulación con la Administradora de Riesgos Laborales – ARL, para el desarrollo de acciones de asesoría técnica, capacitación y acompañamiento en la gestión del riesgo psicosocial y la prevención de situaciones que afecten la convivencia laboral.

Página 13 de 14

[www.icbf.gov.co](http://www.icbf.gov.co)

 @icbfcolombiaoficial

 @ICBFColombia

 @icbfcolombiaoficial

 ICBFColombia

**RESOLUCIÓN No. 2080 del 14 de Abril de 2026**

*"Por medio de la cual se adoptan medidas preventivas para la promoción de la convivencia laboral y la prevención del acoso laboral, se regula la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF y se deroga la Resolución 13587 de 2017."*

- Estrategias de comunicación institucional, orientadas a promover el trato respetuoso, la corresponsabilidad, el reconocimiento de la dignidad humana y el aporte de cada persona al cumplimiento de los fines misionales del ICBF.

Estas acciones se desarrollarán bajo un enfoque preventivo, pedagógico y de mejora continua, sin perjuicio de las competencias de otras instancias administrativas o disciplinarias.

**CAPITULO V**  
**PUBLICIDAD Y VIGENCIA.**

**ARTÍCULO 22. PUBLICACIÓN.** A través de la Oficina Asesora de Comunicaciones, **PUBLÍQUESE** en la página web de la entidad la presente resolución.



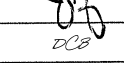
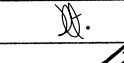
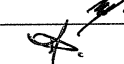
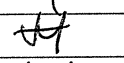

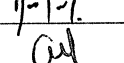
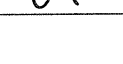

**ARTÍCULO 23 VIGENCIA.** La presente Resolución rige a partir de su publicación y deroga la Resolución 13587 de 2017 y las demás disposiciones que le sean contrarias.

**PUBLÍQUESE COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá, D.C. a los 14 de Abril de 2026



**ASTRID ELIANA CÁCERES CÁRDENAS**  
Directora General

ROL	NOMBRE	CARGO	FIRMA
Aprobó	Diana Mireya Parra Cardona	Secretaria General	
Aprobó	José Miguel Rueda Vásquez	Jefe Oficina Jurídica	
Aprobó	Jaime Ricardo Saavedra Patarroyo	Director de Talento Humano	
Revisó	Diana Carolina Baloy	Asesora Dirección General	
Revisó	Laura Carolina Cortes Téllez	Contratista Dirección General	
Revisó	Alcides Espinosa Ospino	Contratista Secretaría General	
Revisó	Diana Marcela Peña Rodríguez	Contratista Dirección de Talento Humano	
Revisó	Víctor Manuel Méndez Ospina	Contratista Oficina Jurídica	
Revisó	Alexandra Romero Granada	Contratista Oficina Jurídica	
Revisó	Nathaly Torres Torres	Contratista Oficina Jurídica	
Proyectó	Andry Milena Patiño Rojas	Contratista Dirección de Talento Humano.	