



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
**COPNIA**  
Consejo Profesional Nacional de Ingeniería

**Manual de Convivencia  
y protocolo para la  
prevención, atención y  
medidas de protección del  
acoso laboral**



**Consejo Profesional Nacional de  
Ingeniería - COPNIA**



## **TABLA DE CONTENIDO**

<b>1. PRESENTACIÓN</b> .....	<b>3</b>
<b>2. OBJETIVO GENERAL</b> .....	<b>4</b>
<b>2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> .....	<b>4</b>
<b>3. ALCANCE</b> .....	<b>5</b>
<b>4. DEFINICIONES</b> .....	<b>6</b>
<b>5. MARCO INSTITUCIONAL PARA LA CONVIVENCIA LABORAL</b> .....	<b>7</b>
<b>6. PRINCIPIOS DE CONVIVENCIA</b> .....	<b>8</b>
<b>7. CONDUCTAS NO ACEPTABLES</b> .....	<b>9</b>
<b>7.1 Conductas relacionadas con el respeto y la dignidad</b> .....	<b>9</b>
<b>7.2 Conductas de acoso o hostigamiento laboral</b> .....	<b>9</b>
<b>7.3 Conductas relacionadas con la discriminación e inequidad</b> .....	<b>9</b>
<b>7.4 Conductas relacionadas con la comunicación y el trabajo en equipo</b> .....	<b>10</b>
<b>7.5 Conductas relacionadas con el uso de medios digitales y tecnológicos</b> .....	<b>10</b>
<b>7.6 Conductas que afectan la salud, la seguridad y el ambiente laboral</b> .....	<b>10</b>
<b>8. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DEL ACOSO LABORAL</b> .....	<b>11</b>
<b>8.1 SUJETOS DE ACOSO LABORAL</b> .....	<b>11</b>
<b>8.2 MODALIDADES EN LAS QUE SE PRESENTA ACOSO LABORAL</b> .....	<b>11</b>
<b>8.3 3CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL</b> .....	<b>13</b>
<b>8.4 CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL</b> .....	<b>14</b>



<b>9. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL .....</b>	<b>15</b>
Conoce toda su reglamentación: .....	15
.....	15
.....	15
<b>10. RUTA PARA LA ATENCION ACOSO LABORAL .....</b>	<b>16</b>
<b>10.1.1 PRESENTACION DE LA QUEJA:.....</b>	<b>17</b>
<b>10.1.2 RECEPCIÓN FORMAL DE LA QUEJA .....</b>	<b>17</b>
<b>10.1.3 ANALISIS DE LA QUEJA .....</b>	<b>17</b>
<b>10.1.4 FIJACIÓN DE ESPACIOS DE DIALOGO .....</b>	<b>17</b>
<b>10.1.5 FORMULACION DE PLAN DE MEJORA CONCERTADO .....</b>	<b>18</b>
<b>10.1.6 SEGUIMIENTO Y VERIFICACIÓN DE LOS ACUERDOS.....</b>	<b>18</b>
<b>10.1.7 ACUERDO FALLIDO, INCUMPLIMIENTO DE RECOMENDACIONES,   CONDUCTA PERSISTENTE.....</b>	<b>18</b>
<b>10.1.8 RECOMENDACIONES PARA EL DESARROLLO EFECTIVO DE LAS   MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL QUE   FORMULE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.....</b>	<b>19</b>
<b>11. TRATAMIENTO SANCIONATORIO AL ACOSO LABORAL. ....</b>	<b>18</b>





## 1. PRESENTACIÓN

El Consejo Profesional Nacional de Ingeniería - COPNIA, reafirmando su compromiso con el bienestar y la dignidad de las personas, establece el presente Manual de Convivencia Laboral como una herramienta práctica y preventiva que contiene a todos los funcionarios, contratistas, aprendices y demás actores vinculados con la entidad sobre las condiciones aceptables y no aceptables en el entorno laboral con el propósito de fortalecer la cultura organizacional proteger la dignidad humana y garantizar el desempeño de un trabajo en condiciones seguras saludables y respetuosas de la convivencia en el trabajo, no se limita únicamente a evitar conflictos, sino que implica proponer relaciones en el respeto mutuo la tolerancia la igualdad y la inclusión

Del mismo modo, ha sido diseñado en cumplimiento de lo establecido en la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, así como de las disposiciones contenidas en la Resolución 2646 del 2008 referente a factores de riesgo psicosociales, Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral, Ley 2191 del 2022 - Ley de desconexión laboral.

En consecuencia, este manual establece las normas de comportamiento, los mecanismos de diálogo y las rutas de atención que permitan identificar, prevenir, gestionar y resolver de manera oportuna las situaciones que puedan afectar la armonía laboral y la entidad reafirma su compromiso con la prevención del acoso laboral y de cualquier forma de violencia y/o discriminación y la promoción de un entorno libre de violencia de género y de cualquier conducta que afecte contra dignidad de las personas.

Se exhorta a todos los servidores y colaboradores del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería - COPNIA a cumplir, acatar y promover las disposiciones contenidas en el presente manual, adoptando una conducta responsable, una actitud proactiva y un desempeño alineado con los principios y valores institucionales, orientado al fortalecimiento de un ambiente laboral armónico, respetuoso y colaborativo, que contribuya al desarrollo personal, profesional y organizacional.



## **2. OBJETIVO GENERAL**

Promover un ambiente laboral sano, respetuoso y adecuado para la convivencia, el orden, el respeto y el bienestar dentro del COPNIA, alineado con la política de prevención del acoso laboral, identificando las conductas no aceptables y promoviendo planes de prevención, atención e intervención orientados al fortalecimiento del desarrollo personal, profesional e institucional en un entorno de trabajo digno, seguro, inclusivo y respetuoso.

### **2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Diseñar e implementar una guía de comportamiento y buen trato que facilite las relaciones entre los funcionarios del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – COPNIA.
- Fomentar mecanismos de convivencia armónica, basados en el respeto, la comunicación asertiva, la cooperación y la resolución pacífica de conflictos.
- Promover la identificación y apropiación de conductas no aceptables, mediante acciones preventivas y correctivas que contribuyan a la mejora continua del clima laboral y las rutas de atención.
- Fortalecer la cultura institucional de buen trato, inclusión y cero tolerancias frente al acoso laboral, acoso sexual y cualquier forma de violencia discriminación en el entorno laboral.



### **3. ALCANCE**

El actual protocolo es aplicable a todos los funcionarios de planta global, planta temporal, supernumerarios, contratistas, pasantes, practicantes, aprendices y demás colaboradores del COPNIA a nivel nacional y su aplicación se extiende a todas las sedes e instalaciones de trabajo, incluyendo espacios públicos o privados donde se desarrollen actividades laborales e institucionales.

De igual forma, las disposiciones del presente manual serán aplicables durante desplazamientos, comisiones de servicio, reuniones, encuentros y demás actividades institucionales, incluidas aquellas de capacitación y bienestar; en los espacios destinados al descanso y la alimentación; así como en los entornos digitales y en el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, y en general, en cualquier contexto que haga parte o se derive del entorno laboral del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – COPNIA.



#### 4. DEFINICIONES

**Acoso Laboral:** 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 de este.

**Acoso cibernético.** Es una forma de agresión psicológica que se ejerce mediante el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), que en muchos casos dificulta la identificación del agresor. Se presenta a través de medios como teléfonos móviles, internet, computadores u otros dispositivos, mediante aplicaciones, correos electrónicos, mensajes o imágenes. (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, 2021).

**Condiciones de Trabajo:** Se refiere a todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada en la producción de bienes, servicios y conocimientos.

**Comité de Convivencia Laboral:** Grupo de empleados, conformado por representantes del empleador y representantes de los empleados, que busca prevenir el acoso laboral contribuyendo a proteger a los empleados contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, conforme lo establece la normatividad

**Conductas en las que se presenta el Acoso Laboral:** Son descendentes, cuando la víctima está en un cargo inferior; horizontal, cuando se produce entre servidores públicos del mismo rango y ascendente, cuando la víctima ocupa un cargo superior.

**Desconexión laboral:** Derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida

**Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o la asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el empleado

**Discriminación laboral:** Trato diferenciado por razones de etnia, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de razonabilidad desde el punto de vista laboral



## **5. MARCO INSTITUCIONAL PARA LA CONVIVENCIA LABORAL**

Resolución Nacional No. 427 del 7 de marzo de 2013 por medio de la cual estableció la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en el Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – COPNIA, definiendo los lineamientos para su integración, competencias, funcionamiento y adopción de medidas orientadas a la prevención y atención de conductas de acoso laboral y modificada mediante el Resolución Nacional No. RN2026NALA016623 del 24 de abril de 2026.

Resolución Nacional No. 1988 del 9 de diciembre de 2019, mediante la cual se adoptó la Política de Gestión y Desempeño de Talento Humano para el Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – COPNIA.

Resolución Nacional No. R2023008910 del 8 de marzo de 2023, por medio de la cual se actualizó la Política y los Objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y se dictaron otras disposiciones,

Resolución Nacional No. R2023040614 del 11 de octubre de 2023, por medio de la cual se modificó la Política de Desconexión Laboral para los funcionarios del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – COPNIA.

Resolución Nacional No. RN2026NALA018380 del 4 de mayo de 2026, por medio de la cual se formula y se adopta la Política de Prevención de Acoso Laboral, Manual de Convivencia y protocolo para la Prevención, Atención y medidas de protección del acoso laboral en el Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – COPNIA.

Resolución Nacional No. RN2026NALA018379 del 4 de mayo de 2026, por medio de la cual se formula y se adopta la Política y el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección acoso sexual y otras formas de violencia y/o discriminación contra las mujeres y/o basadas en género, sexo u orientación sexual, discapacidad, raza, etnia y demás factores de discriminación en el ámbito laboral para el Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – COPNIA.



## 6. PRINCIPIOS DE CONVIVENCIA

Los principios de convivencia orientan la forma en que todos los funcionarios se relacionan dentro de la entidad. Su propósito es fortalecer las relaciones laborales y asegurar un entorno de trabajo respetuoso, justo y colaborativo.

Su definición parte de un ejercicio participativo que invita a reflexionar sobre los valores que se desean promover en la vida laboral diaria y sobre las conductas que contribuyen a mantener una convivencia armónica y saludable.

Por lo anterior, ratificados los principios establecidos en el Código de Integridad del COPNIA, se describen a continuación.

PRINCIPIOS	VALORES
<p><b>1. RECONOCIMIENTO</b></p> <p>En el COPNIA confiamos en el trabajo de los funcionarios y valoramos el esfuerzo de todos ellos para alcanzar los objetivos institucionales.</p>	<p><b>COMPROMISO.</b> Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.</p>
<p><b>2. TRANSPARENCIA</b></p> <p>En el COPNIA todas las actuaciones de los funcionarios son visibles a la ciudadanía y al público interesado.</p>	<p><b>HONESTIDAD.</b> Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.</p>
<p><b>3. TRATO DIGNO</b></p> <p>En el COPNIA los funcionarios ofrecen un trato respetuoso, justo y solidario a los usuarios y compañeros</p>	<p><b>JUSTICIA.</b> Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.</p>
	<p><b>RESPECTO.</b> Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.</p>
	<p><b>DILIGENCIA.</b> Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.</p>





## **7. CONDUCTAS NO ACEPTABLES**

### **7.1 Conductas relacionadas con el respeto y la dignidad**

- Uso de palabras ofensivas, insultos, burlas o apodosos denigrantes.
- Emisión de gestos o expresiones de desprecio, sarcasmo o ridiculización.
- Descalificación pública del trabajo o de las capacidades de cualquier servidor o colaborador.
- Difusión de rumores, chismes o información no verificada que afecte la reputación o el buen nombre de las personas o de su labor como funcionario.
- Exclusión intencionada de reuniones, grupos de trabajo o espacios de interacción laboral.

### **7.2 Conductas de acoso o hostigamiento laboral**

- Sobrecargar deliberadamente de trabajo a un servidor como mecanismo de presión.
- Asignar funciones degradantes, ajenas a las competencias o con el propósito de menoscabar la dignidad.
- Ejercer vigilancia excesiva, injustificada o persecución constante.
- Retener información necesaria con el fin de afectar el desempeño laboral.
- Amenazar con despido, sanciones o represalias por el ejercicio legítimo de derechos.

### **7.3 Conductas relacionadas con la discriminación e inequidad**

- Generar desigualdad de oportunidades por razones de raza, religión, ideología política, origen nacional, condición socioeconómica u otras condiciones personales.
- Discriminar por razones de embarazo, lactancia o responsabilidades de cuidado.
- Ejercer exclusión o trato hostil hacia personas con discapacidad.
- Incurrir en cualquier acto de segregación contrario a los principios de inclusión y diversidad.



#### **7.4 Conductas relacionadas con la comunicación y el trabajo en equipo**

- Interrumpir de manera constante o impedir la libre expresión de los demás.
- Ignorar, desestimar o invalidar intencionalmente las opiniones de otros.
- Ocultar información relevante para el desarrollo del trabajo conjunto.
- Apropiarse de ideas, logros o proyectos de otros sin el debido reconocimiento.

#### **7.5 Conductas relacionadas con el uso de medios digitales y tecnológicos**

- Enviar mensajes ofensivos, inapropiados o de información no verificada a través de correos electrónicos, chats o plataformas institucionales.
- Difundir información confidencial o sensible sin la debida autorización de cualquier funcionario de la entidad.
- Utilizar redes sociales o medios digitales para atacar, desacreditar o exponer a compañeros de trabajo.
- Incurrir en ciberacoso o cualquier forma de hostigamiento virtual.

#### **7.6 Conductas que afectan la salud, la seguridad y el ambiente laboral**

- Dañar o hacer uso indebido uso de manera intencional instalaciones, equipos o herramientas, espacios de trabajo.
- Incumplir las normas de seguridad y salud en el trabajo, desconexión laboral y demás dispuestas en la entidad, poniendo en riesgo la salud e integridad propia o de terceros.
- Adoptar conductas negligentes que afecten el bienestar o la seguridad de los compañeros.



## **8. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DEL ACOSO LABORAL**

### **8.1 SUJETOS DE ACOSO LABORAL**

De conformidad con el artículo 6° de la Ley 1010 de 2006, pueden ser sujetos del acoso laboral:

- ❖ La persona que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de dependencia. Son sujetos activos o autores del acoso laboral.
- ❖ Los servidores públicos que se desempeñen en una dependencia pública. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;
- ❖ Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral;
- ❖ La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral. Son sujetos partícipes del acoso laboral;

Las conductas en las que se presenta el Acoso Laboral pueden ser: descendentes, cuando la víctima está en un cargo inferior; horizontal, cuando se produce entre servidores públicos del mismo rango y ascendente, cuando la víctima ocupa un cargo superior.

### **8.2 MODALIDADES EN LAS QUE SE PRESENTA ACOSO LABORAL**

De acuerdo con el artículo 2° de la Ley 1010 de 2006, el acoso laboral puede darse bajo las siguientes modalidades:

---

#### **Maltrato Laboral**

Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como funcionario; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

---



---

**Persecución Laboral**

Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del funcionario, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral

---

---

**Entorpecimiento Laboral**

Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el funcionario. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos

---

---

**Discriminación Laboral**

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 desde el punto de vista laboral.

---

---

**Inequidad Laboral**

Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

---

---

**Desprotección Laboral**

Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del funcionario mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el funcionario.

---



### **8.3 CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL**

De conformidad con lo señalado en el artículo 7° de la Ley 1010 de 2006, se presumirá que hay Acoso Laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- ❖ Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- ❖ 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;
- ❖ Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- ❖ Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- ❖ Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios; La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo; Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- ❖ La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona; La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la entidad.
- ❖ La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás funcionarios.
- ❖ El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.

- ❖ La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- ❖ 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.
- ❖ El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

#### **8.4 CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL**

- ❖ Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- ❖ La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional.
- ❖ La formulación de circulares, memorandos y/o solicitudes verbales encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar de eficiencia de los bienes o servicios en cumplimiento de los contratos laborales, reglamento interno de trabajo y/o manual de funciones.
- ❖ Evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- ❖ La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la entidad, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la entidad.
- ❖ Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- ❖ Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en reglamento interno de trabajo o Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.



## 9. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL



El Comité de Convivencia Laboral es una instancia de carácter preventivo al interior de la entidad, creadas en cumplimiento de la normatividad vigente, en especial lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, encargado de promover ambientes laborales sanos, prevenir conductas de acoso laboral y gestionar de manera confidencial y conciliatoria las situaciones que puedan afectar la convivencia laboral.

Su actuación se enmarca en los principios de confidencialidad, imparcialidad, buena fe, debido proceso y respeto por la dignidad humana.

### **Conoce toda su reglamentación:**

Resolución Nacional RN2026NALA016623 del 24 de abril de 2026 Por medio de la cual se modifica la Resolución No. 427 del 7 de marzo de 2013 y se actualiza el funcionamiento del del Comité de Convivencia Laboral en el Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – COPNIA.



## 10. RUTA PARA LA ATENCIÓN ACOSO LABORAL

En el marco de lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006 y en concordancia con la Resolución 3461 de 2025, la Entidad establece la presente ruta como un mecanismo claro, confidencial y oportuno para la atención de situaciones relacionadas con presunto acoso laboral.

Esta ruta tiene como propósito garantizar la protección de la dignidad humana, promover ambientes laborales respetuosos y facilitar la gestión adecuada de los conflictos al interior de la organización, a través de la intervención del Comité de Convivencia Laboral.





### **10.1.1 PRESENTACIÓN DE LA QUEJA:**

Ante la presencia de una o más conductas constitutivas de acoso laboral, el denunciante podrá informar al Comité de Convivencia Laboral de la entidad a través del correo [comiteconvivencia@copnia.gov.co](mailto:comiteconvivencia@copnia.gov.co) sobre la situación del acoso dando lugar a la activación de la ruta de atención, acompañamiento por parte del Comité de Convivencia Laboral.

La queja debe contener la descripción de los hechos con las características de tiempo, modo y lugar, que la ley exige y los datos del afectado, esta información será tratada dentro de la reserva y confidencialidad que la ley exige.

### **10.1.2 RECEPCIÓN FORMAL DE LA QUEJA**

El Comité de Convivencia Laboral evaluará el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 22 de la Resolución 435 de 2022, tales como la debida identificación del quejoso y el sujeto activo y la presentación de un relato sucinto de los hechos ocurridos en los últimos seis (6) meses. Cuando no se cumple con estos requisitos el Comité solicitará su correspondiente subsanación.

### **10.1.3 ANALISIS DE LA QUEJA**

Una vez recibida la queja de acoso laboral, el Comité hará revisión de la descripción de los hechos, y que estos correspondan a las conductas constitutivas como acoso laboral descritas en el Artículo 7 de la Ley 1010 de 2006.

El Comité de Convivencia Laboral se reunirá dentro de los términos establecidos para analizar la queja presentada, verificar los hechos, valorar la información aportada y determinar las acciones a seguir, de conformidad con la normatividad vigente y las funciones de este.

En desarrollo de este análisis, el Comité podrá solicitar información adicional, escuchar a las partes involucradas y evaluar las circunstancias del caso, garantizando en todo momento los principios de confidencialidad, debido proceso y respeto por la dignidad de las personas.

### **10.1.4 FIJACIÓN DE ESPACIOS DE DIALOGO**

El Comité de Convivencia Laboral convocará a las partes por separado a entrevistas presenciales o virtuales con el fin de conocer la versión de los hechos reportados y de establecer si existe ánimo conciliatorio. El Comité una vez



desarrolladas estas entrevistas determinará la pertinencia de escuchar a testigos para el esclarecimiento de los hechos o demás que correspondan.

#### **10.1.5 FORMULACION DE PLAN DE MEJORA CONCERTADO**

Una vez activada la ruta de atención de la queja, el Comité de Convivencia Laboral formulara un plan de mejora concertado entre las partes para construir y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de confidencialidad.

El Comité es responsable de desarrollar el procedimiento preventivo interno para superar las situaciones que denoten acoso laboral, antes de que tenga lugar el ejercicio de la acción disciplinaria. En consecuencia, la competencia del Comité de Convivencia Laboral no es calificar la falta ni la de probar en sentido procesal una cuestión fáctica sino la de establecer mecanismos de solución a través de la conciliación entre las partes.

#### **10.1.6 SEGUIMIENTO Y VERIFICACIÓN DE LOS ACUERDOS**

El Comité de Convivencia Laboral realizará seguimiento periódico a los compromisos adquiridos por las partes involucradas, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado y evaluando la efectividad de las medidas adoptadas para la superación del conflicto. Para tal efecto, podrá requerir información adicional, programar reuniones de seguimiento y dejar constancia de las actuaciones adelantadas, garantizando en todo momento la confidencialidad del proceso.

#### **10.1.7 ACUERDO FALLIDO, INCUMPLIMIENTO DE RECOMENDACIONES, CONDUCTA PERSISTENTE**

En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes o después de llegar a unos compromisos estos no se cumplan, el Comité de Convivencia Laboral deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación.

##### **10.1.7.1 TRATAMIENTO SANCIONATORIO AL ACOSO LABORAL**

De conformidad con lo establecido en el artículo 12 de la Ley 1010 de 2006, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior o Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley.

### **10.1.8 RECOMENDACIONES PARA EL DESARROLLO EFECTIVO DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL QUE FORMULE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.**

El Comité de Convivencia Laboral emitirá trimestralmente a la Alta Dirección las recomendaciones preventivas y correctivas que considere necesarias para su implementación. Así mismo, cuando identifique situaciones que requieran atención urgente o inmediata, podrá elevar dichas recomendaciones de manera prioritaria.

**El COPNIA reafirma su compromiso de implementar todas las medidas e instrumentos a su alcance, a fomentar mejores prácticas, desplegar todas las actividades y controles tendientes a prevenir y/o corregir cuando sea del caso toda forma de acoso laboral y el firme compromiso con la no tolerancia al acoso laboral.**



**Rubén Darío Ochoa Arbeláez**

Director General

Revisó: Luis Carlos Cabezas Pulecio – Subdirector Jurídico  
Revisó: Jonathan Suarez Durango – Subdirector de Planeación, Control y Seguimiento (E)  
Revisó: Maricela Oyola Martínez – Subdirectora Administrativa y Financiera  
Proyecta: Martha Isabel Nuñez – Profesional de Gestión para de gestión humana  
Proyecta: Luz Dary Huertas Prada – Profesional Universitario Área de Gestión Humana