



## **ACUERDO No. 039 trece (13) de noviembre de dos mil veinticinco (2025)**

### **“Por el cual se aprueba modificar la Política Institucional de Convivencia Laboral”**

El Consejo Directivo de la Corporación Universitaria Autónoma de Nariño – AUNAR, en uso de sus atribuciones legales, estatutarias y reglamentarias, y

### **CONSIDERANDO**

Que, en concordancia con el artículo 21 literal h de la Resolución No. 020935 del 5 de noviembre de 2020 emitida por el Ministerio de Educación Nacional, por la cual se ratifica la reforma estatutaria de la Corporación Universitaria Autónoma de Nariño – AUNAR, es deber del Consejo Directivo aprobar los reglamentos y formular las políticas académicas y administrativas institucionales.

Que, la Ley 1010 de enero 23 de 2006 “Por medio del cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”

Que, el Decreto 515 de diciembre 20 de 2006 “Por medio del cual se da cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006, a través 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, la Resolución 0743 de marzo 15 de 2006 “Por la cual se establece el procedimiento para adoptar los reglamentos de trabajo a las disposiciones de la Ley 1010 de 2006”

Que, la Resolución 2646 de 2008. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Que, la Resolución 3461 de 2025 “Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones.”

**ACUERDO No. 039 – Pág. 1**

**Extensión principal Pasto:** Carrera 28 No. 19 - 24 - PBX 602 7 24 4419 / **Extensión Ipiales:** Calle 9 No 7 - 105 Barrio Fátima - PBX 602 7 73 0444  
**Extensión Puerto Asís:** Carrera 26 No. 9- 62 Barrio El Carmen - Móvil 322 768 6256 / **Extensión Cali:** Carrera 42 # 5A - 79 Tequendama Cali - PBX 602 4 02 1547  
**Extensión Villavicencio:** Km 2 Vía Puerto López Costado Izquierdo Contiguo al Molino Arroz del Llano Villavicencio - Meta - PBX 608 6 81 9340

“INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SUJETA A INSPECCIÓN Y VIGILANCIA POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL” - COLOMBIA



Que, se hace necesario actualizar la política de Convivencia Laboral en cumplimiento de lo establecido en la normatividad vigente y aplicable en materia de riesgos laborales, específicamente el Decreto 1072 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, artículo 2.2.4.6.6. que dispone: "Artículo 2.2.4.6.6. Requisitos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST). La Política de SST de la empresa debe entre otros, cumplir con los siguientes requisitos: 5. Ser revisada como mínimo una vez al año y de requerirse, actualizada acorde con los cambios tanto en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), como en la empresa.

Que, el Ministerio del Trabajo expidió la Resolución 3461 de 2025, "Por la cual se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral y se dictan otras disposiciones", la cual deroga expresamente las Resoluciones 652 y 1356 de 2012.

Que, la Corporación Universitaria Autónoma de Nariño – AUNAR, comprometida con el bienestar integral de su comunidad universitaria, promueve ambientes de trabajo armónicos, respetuosos y solidarios, donde prevalezcan los valores institucionales de respeto, responsabilidad, solidaridad, sentido de pertenencia y trabajo en equipo, tal como se establece en su Manual de Convivencia (Resolución Rectoral No. 33 de 2025).

El clima laboral positivo y la sana convivencia son pilares fundamentales para el desarrollo de las funciones misionales de docencia, investigación, extensión y bienestar. La convivencia laboral se concibe como el conjunto de acciones que garantizan el respeto mutuo, la equidad, la comunicación efectiva y la resolución pacífica de los conflictos.

Que, conforme a lo expuesto, el Consejo Directivo,

### **ACUERDA:**

**ARTÍCULO PRIMERO.** Aprobar la política de Convivencia Laboral que busca fortalecer la cultura de convivencia y respeto en el trabajo, prevenir el acoso laboral, gestionar de manera adecuada los conflictos interpersonales y fomentar un entorno de confianza, equidad e inclusión en el marco de la autonomía universitaria y la responsabilidad institucional.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** Esta política se enmarca dentro del Marco Normativo nacional e institucional.

**ACUERDO No. 039 – Pág. 2**

**Extensión principal Pasto:** Carrera 28 No. 19 - 24 - PBX 602 7 24 4419 / **Extensión Ipiales:** Calle 9 No 7 - 105 Barrio Fátima - PBX 602 7 73 0444  
**Extensión Puerto Asís:** Carrera 26 No. 9- 62 Barrio El Carmen - Móvil 322 768 6256 / **Extensión Cali:** Carrera 42 # 5A - 79 Tequendama Cali - PBX 602 4 02 1547  
**Extensión Villavicencio:** Km 2 Vía Puerto López Costado Izquierdo Contiguo al Molino Arroz del Llano Villavicencio - Meta - PBX 608 6 81 9340



- **Normativa Nacional:**

- ✓ Constitución Política de Colombia (1991): Artículos 1, 13, 25, 53 y 67, que garantizan la dignidad humana, la igualdad, el trabajo en condiciones justas y la educación como derecho fundamental.
- ✓ 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."
- ✓ Ley 115 de 1994 (Ley General de Educación): Artículo 87, sobre el Manual de Convivencia como instrumento regulador de derechos y deberes.
- ✓ Decreto 1072 de 2015: Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, que reglamenta la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- ✓ Ley 1620 de 2013: Por la cual se crea el Sistema Nacional de Convivencia Escolar y Formación para el Ejercicio de los Derechos Humanos, la Educación para la Sexualidad y la Prevención y Mitigación de la Violencia Escolar.
- ✓ Resolución 3461 de 2025 (Ministerio del Trabajo): Que establece los nuevos lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral y deroga las Resoluciones 652 y 1356 de 2012.

- **Normativa Institucional:**

- ✓ Estatuto Orgánico de AUNAR, Artículo 21, literal h): faculta al Consejo Directivo para aprobar políticas institucionales y académicas.
- ✓ Manual de Convivencia Institucional (Resolución Rectoral No. 33 de 2025): que promueve el respeto, la equidad, el diálogo, la prevención de conflictos y la solución pacífica de las diferencias.
- ✓ Proyecto Educativo Institucional (PEI): que define la formación integral y el compromiso ético como ejes del desarrollo humano.
- ✓ Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST): adoptado por AUNAR para garantizar condiciones laborales seguras y saludables.

## ARTÍCULO TERCERO. Objetivos.

**Objetivo General.** Promover una cultura institucional de convivencia laboral positiva y respetuosa, que garantice la dignidad, la equidad y el bienestar de todos los colaboradores, favoreciendo la prevención, atención y resolución de conflictos en un marco de diálogo, respeto y corresponsabilidad.

### Objetivos Específicos.

- Fomentar el respeto mutuo y la tolerancia como valores esenciales de las relaciones laborales.

ACUERDO No. 039 – Pág. 3

**Extensión principal Pasto:** Carrera 28 No. 19 - 24 - PBX 602 7 24 4419 / **Extensión Ipiales:** Calle 9 No 7 - 105 Barrio Fátima - PBX 602 7 73 0444  
**Extensión Puerto Asís:** Carrera 26 No. 9- 62 Barrio El Carmen - Móvil 322 768 6256 / **Extensión Cali:** Carrera 42 # 5A - 79 Tequendama Cali - PBX 602 4 02 1547  
**Extensión Villavicencio:** Km 2 Vía Puerto López Costado Izquierdo Contiguo al Molino Arroz del Llano Villavicencio - Meta - PBX 608 6 81 9340

"INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SUJETA A INSPECCIÓN Y VIGILANCIA POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL" - COLOMBIA



- Prevenir y atender de manera oportuna situaciones de acoso, discriminación o conflicto interpersonal.
- Promover la comunicación asertiva y la participación de los trabajadores en la mejora del clima organizacional.
- Fortalecer los mecanismos de mediación, conciliación y diálogo dentro de la institución.
- Articular las acciones de convivencia laboral con las políticas de bienestar, salud mental y seguridad laboral.

#### **ARTÍCULO CUARTO. Principios Orientadores:**

- **Respeto:** reconocimiento del otro como sujeto de derechos y deberes.
- **Equidad:** trato justo y condiciones laborales igualitarias.
- **Solidaridad:** apoyo mutuo en las relaciones laborales y académicas.
- **Tolerancia:** aceptación de la diversidad de ideas, culturas y opiniones.
- **Comunicación asertiva:** expresión responsable, honesta y constructiva.
- **Confidencialidad:** reserva en el manejo de situaciones y conflictos laborales.
- **Corresponsabilidad:** participación activa de todos los estamentos en la construcción de un ambiente laboral sano.
- **Celeridad:** garantizar que el trámite preventivo y conciliatorio se complete dentro de los plazos establecidos por la norma (máximo 65 días calendario), brindando una respuesta oportuna

**ARTÍCULO QUINTO. Alcance:** Esta política aplica a todo el personal docente, administrativo y directivo de la Corporación Universitaria Autónoma de Nariño – AUNAR, en todas sus sedes y extensiones, y en las diferentes modalidades de vinculación laboral y contractual.

#### **ARTÍCULO SEXTO. Lineamientos Institucionales:**

- La convivencia laboral será un eje transversal de la gestión institucional, articulada con las políticas de bienestar, salud ocupacional y desarrollo humano.
- Se fomentarán espacios de formación en resolución pacífica de conflictos, trabajo en equipo y liderazgo ético.
- Todo colaborador deberá conocer y aplicar el Manual de Convivencia y las disposiciones de la Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral y la Resolución 3461 de 2025.
- Se promoverá el diálogo como mecanismo de prevención y resolución de conflictos antes de acudir a instancias disciplinarias.
- El Comité de Convivencia Laboral será la instancia preventiva, orientadora y conciliadora encargada de recibir, examinar confidencialmente analizar

**ACUERDO No. 039 – Pág. 4**

**Extensión principal Pasto:** Carrera 28 No. 19 - 24 - PBX 602 7 24 4419 / **Extensión Ipiales:** Calle 9 No 7 - 105 Barrio Fátima - PBX 602 7 73 0444  
**Extensión Puerto Asís:** Carrera 26 No. 9- 62 Barrio El Carmen - Móvil 322 768 6256 / **Extensión Cali:** Carrera 42 # 5A - 79 Tequendama Cali - PBX 602 4 02 1547  
**Extensión Villavicencio:** Km 2 Vía Puerto López Costado Izquierdo Contiguo al Molino Arroz del Llano Villavicencio - Meta - PBX 608 6 81 9340

"INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SUJETA A INSPECCIÓN Y VIGILANCIA POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL" - COLOMBIA



y dar trámite a las quejas de acoso o conflicto laboral, en confidencialidad y con enfoque restaurativo.

- Se implementarán canales de comunicación seguros y reservados para la presentación de quejas.
- Las medidas adoptadas deberán enfocarse en la reparación del daño, la reconciliación y la prevención de nuevas conductas conflictivas.
- Los líderes institucionales deberán actuar como mediadores activos en la promoción de la sana convivencia.

**Exclusión de Competencia:** Conforme a la Resolución 3461 de 2025, el Comité de Convivencia Laboral no es competente para tramitar quejas relacionadas con acoso sexual o violencia basada en género, ya que estas no son conciliables. Dichas quejas deberán ser dirigidas y gestionadas directamente por la Oficina de Talento Humano.

#### **ARTÍCULO SÉPTIMO. Responsables:**

- Consejo Directivo: aprobar la presente política y realizar seguimiento a su cumplimiento.
- Rectoría: garantizar la implementación de los lineamientos y asignar los recursos necesarios.
- Vicerrectorías: liderar la aplicación de la política en sus respectivas áreas.
- Comité de Convivencia Laboral: Servir como instancia preventiva y conciliadora para las quejas de convivencia laboral, excluyendo las de acoso sexual.
- Oficina de Talento Humano: Coordinar las acciones formativas y de sensibilización sobre convivencia laboral, y gestionar la ruta de atención para las quejas de acoso sexual.
- Todos los colaboradores: actuar conforme a los valores institucionales, el respeto y la ética profesional.

#### **ARTÍCULO OCTAVO. Mecanismos de Seguimiento y Evaluación:**

- Revisión anual del clima laboral institucional.
- Informes trimestrales de gestión del Comité de Convivencia Laboral.
- Indicadores de participación, formación y resolución de conflictos.
- Evaluación periódica de las acciones de mejora continua.

#### **ARTÍCULO NOVENO. Resultados Esperados:**

- Disminución de conflictos laborales y situaciones de acoso.
- Mejora del clima organizacional y fortalecimiento del trabajo en equipo.

**ACUERDO No. 039 – Pág. 5**

**Extensión principal Pasto:** Carrera 28 No. 19 - 24 - PBX 602 7 24 4419 / **Extensión Ipiales:** Calle 9 No 7 - 105 Barrio Fátima - PBX 602 7 73 0444  
**Extensión Puerto Asís:** Carrera 26 No. 9- 62 Barrio El Carmen - Móvil 322 768 6256 / **Extensión Cali:** Carrera 42 # 5A - 79 Tequendama Cali - PBX 602 4 02 1547  
**Extensión Villavicencio:** Km 2 Vía Puerto López Costado Izquierdo Contiguo al Molino Arroz del Llano Villavicencio - Meta - PBX 608 6 81 9340

"INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SUJETA A INSPECCIÓN Y VIGILANCIA POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL" - COLOMBIA



- Consolidación de una cultura institucional basada en el respeto y la confianza.
- Mayor bienestar emocional y motivación del personal.

### **Comuníquese, Publíquese y cúmplase.**

Dado en San Juan de Pasto, a los trece (13) días del mes de noviembre del año dos mil veinticinco (2025).

*(Original firmado)*  
**CECILIA ISABEL ORDÓÑEZ**  
Presidente

*(Original firmado)*  
**MARIA ALEJANDRA ROSERO**  
Secretaria

***“El presente documento corresponde a una copia del original debidamente firmado, el cual reposa en los archivos de la Secretaria General de la Institución.”***

**ACUERDO No. 039 – Pág. 6**

**Extensión principal Pasto:** Carrera 28 No. 19 - 24 - PBX 602 7 24 4419 / **Extensión Ipiales:** Calle 9 No 7 - 105 Barrio Fátima - PBX 602 7 73 0444  
**Extensión Puerto Asís:** Carrera 26 No. 9- 62 Barrio El Carmen - Móvil 322 768 6256 / **Extensión Cali:** Carrera 42 # 5A - 79 Tequendama Cali - PBX 602 4 02 1547  
**Extensión Villavicencio:** Km 2 Vía Puerto López Costado Izquierdo Contiguo al Molino Arroz del Llano Villavicencio - Meta - PBX 608 6 81 9340

"INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SUJETA A INSPECCIÓN Y VIGILANCIA POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL" - COLOMBIA