



Universidad de
América
Código SNIES 1715

Reglamento Convivencia Laboral

Fecha: 24 abril 2026
Versión: 02

Reglamento Convivencia Laboral

Tabla de contenido

CONSIDERANDOS	3
RESUELVE.....	3
ARTÍCULO PRIMERO. - AMBITO DE APLICACIÓN.....	3
ARTÍCULO SEGUNDO. - OBJETIVO.....	3
ARTÍCULO TERCERO. - INTEGRANTES.....	3
ARTÍCULO CUARTO. - REUNIONES	4
ARTÍCULO QUINTO. - QUORUM.....	4
ARTÍCULO SEXTO. – INHABILIDADES.....	4
ARTÍCULO SÉPTIMO. - CAUSALES DE RETIRO	4
ARTÍCULO OCTAVO. - PRESIDENTE Y SECRETARIO.....	4
ARTÍCULO NOVENO: FUNCIONES GENERALES DEL COMITÉ DE.....	5
CONVIVENCIA LABORAL.....	5
ARTÍCULO DÉCIMO. - DEBERES DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ.....	6
ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. - FUNCIONES DEL PRESIDENTE Y DEL SECRETARIO.....	6
ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. - MODALIDADES DE ACOSO LABORAL.....	7
ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. - NO CONSTITUYE ACOSO LABORAL.....	8
ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. - PROCEDIMIENTO PARA SUPERAR LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL.....	9
ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. – SOBRE EL ACOSO SEXUAL.....	9
ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. – SOBRE LA DESCONEXIÓN LABORAL.....	9
ARTÍCULO DÉCIMO SEPTIMO. – PROCEDIMIENTO PARA RADICACIÓN DE LAS QUEJAS POR PRESUNTO ACOSO LABORAL.....	10
1. OBJETIVO	10
2. CANALES DE RADICACIÓN DE LAS QUEJAS:.....	11
3. REQUISITOS DE LA QUEJA	11
4. TRÁMITE Y PROCEDIMIENTO DE LA QUEJA	12
ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO: MEDIDAS PARA LA PROMOCIÓN DE LA CONVIVENCIA Y GESTIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL.....	13
1. MEDIDAS PREVENTIVAS	13
2. MEDIDAS CORRECTIVAS Y RESTAURATIVAS	13

FUNDACION UNIVERSIDAD DE AMERICA REGLAMENTO DE CONVIVENCIA LABORAL

CONSIDERANDOS

Que con el propósito de dar cumplimiento a 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*” y a las resoluciones 2466 de 2025 y la Resolución 3461 de 2025 se pone a consideración del Comité el presente reglamento que establece las normas y procedimientos para regular el Comité de Convivencia Laboral de la Fundación Universidad de América, con el fin de promover un ambiente de trabajo sano, respetuoso y armónico, mediante mecanismos preventivos y conciliatorios

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. - AMBITO DE APLICACIÓN. El presente Reglamento de Convivencia Laboral de la Universidad de América, rige para todas las partes interesadas de la Universidad de América, es decir, para personal administrativo, personal docente en cualquiera de sus modalidades de contratación, para los proveedores, contratistas, los practicantes y para aquellas personas en proceso de contratación. Su aplicación, le corresponderá al Comité de Convivencia Laboral de la Fundación Universidad de América; a la Alta Dirección – Comité de Acción Rectoral - y a la Dirección de Gestión del Talento Humano en lo correspondiente a su competencia.

ARTÍCULO SEGUNDO. - OBJETIVO. El presente Reglamento establece las directrices, procedimientos para el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la Fundación Universidad de América, así como los criterios necesarios para superar todas las conductas de acoso laboral y mejorar la convivencia institucional, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024 (prevención de acoso sexual en el entorno laboral y en Instituciones de Educación Superior), la **Ley 2466 de 2025** (Reforma Laboral), y la Resolución 3461 de 2025 expedida por el Ministerio de Trabajo, y con los principios que rigen a la Fundación Universidad de América.

ARTÍCULO TERCERO. - INTEGRANTES. El Comité de Convivencia laboral estará integrado por: dos (2) representantes de la Alta Dirección de la Fundación Universidad de América y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, quienes conformarán el Comité Central de Convivencia Laboral.

Para la Sede Norte de la Universidad de América, el Comité de Acción Rectoral establece que para este Centro de Trabajo se tendrá un (1) representante elegido por el empleador y un (1) representante del trabajador, escogido por los mismos trabajadores.

Para la Sede de la Casa Museo de Trajes, al tener una población inferior a 5 personas, no se conformará el Comité de este centro de trabajo. En caso de aumentar el número de colaboradores, se conformará el correspondiente comité.

Parágrafo 1. Los representantes de la Fundación Universidad de América serán designados libremente por la Alta Dirección – Comité de Acción Rectoral - de la Universidad. Los representantes de los trabajadores, serán elegidos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, previa convocatoria para las elecciones.

Parágrafo 2. Los miembros del Comité de Convivencia de la Fundación Universidad de América, serán elegidos para un periodo de dos (2) años contados a partir de la fecha de la comunicación de su conformación.

ARTÍCULO CUARTO. - REUNIONES. El Comité de Convivencia Laboral tendrá reuniones ordinarias una (1) vez al mes y extraordinarias cada vez que a juicio del Presidente o cualquiera de sus miembros lo considere necesario, para tratar asuntos del resorte del Comité.

ARTÍCULO QUINTO. - QUORUM. Existe quórum reglamentario para deliberar y decidir, cuando participan la mitad más uno de los miembros principales y/o suplentes del Comité.

Parágrafo. Los miembros suplentes del Comité de Convivencia Laboral asisten a las reuniones por ausencia de los principales, pero podrán ser convocados a asistir a todas las reuniones.

Las reuniones tanto ordinarias como extraordinarias, podrán realizarse por medios virtuales.

ARTÍCULO SEXTO. – INHABILIDADES. No podrán ser miembros del Comité de Convivencia laboral los trabajadores a quienes se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en el año anterior a su conformación.

Quienes por vínculos de consanguinidad o afinidad con las partes relacionadas con acoso laboral deben declararse impedidos para pronunciarse, participar o tomar decisiones sobre dichos casos.

Parágrafo. El parentesco a que se refiere el presente artículo es cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.

ARTÍCULO SÉPTIMO. - CAUSALES DE RETIRO. Son causales de retiro de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, las siguientes:

1. Terminación del contrato de trabajo
2. Por violación del deber de confidencialidad como miembro del Comité
3. Renuncia por escrito presentada por el miembro del Comité.

ARTÍCULO OCTAVO. - PRESIDENTE Y SECRETARIO. El Comité tendrá un presidente y un secretario que serán elegidos por mayoría absoluta de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral.

ARTÍCULO NOVENO: FUNCIONES GENERALES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

El Comité de Convivencia Laboral de la Universidad de América tendrá las siguientes funciones:

- a. Principalmente tendrá una función preventiva, orientadora, conciliadora y canalizadora
- b. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- c. 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 Universidad.
- d. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja, guardando el debido proceso y la no revictimización del quejoso.
- e. 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.
- f. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- g. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- h. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, informará a la alta dirección de la Universidad, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
- i. Presentar a la alta dirección de la Universidad las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
- j. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de la universidad.
- k. Fomentar y promover actividades tendientes a fortalecer la comunicación efectiva y adecuada acorde a los principios universales e institucionales.
- l. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la Universidad.
- m. Se establece un término máximo de 40 días calendario para agotar todo el procedimiento preventivo de la queja de acoso laboral, desde su recepción hasta la recomendación. Este plazo es estricto y busca garantizar la celeridad y eficacia, imponiendo la obligación de cumplir con etapas y plazos específicos (5 a 10 días) para cada acción dentro del proceso.
- n. Implementación de Recursos y Soporte Psicológico de acuerdo al Programa Integral Institucional de Salud Mental y Bienestar.

ARTÍCULO DÉCIMO. - DEBERES DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ.

Son deberes de los miembros del Comité los siguientes:

- a. Cumplir la constitución, la ley y los lineamientos internos de la Universidad.
- b. Asistir puntualmente a las reuniones.
- c. Guardar absoluta reserva y confidencialidad en el manejo de la información que conozca en razón de su calidad de miembro del Comité de Convivencia Laboral.
- d. Obrar con respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad y ética.
- e. Abstenerse de participar en las reuniones cuando esté incurso en alguna inhabilidad de las señaladas en la ley o en el presente reglamento.
- f. Informar oportunamente la inasistencia a las reuniones ordinarias o extraordinarias con el propósito de que asista el respectivo suplente.
- g. Propiciar el logro de consensos para la decisión del Comité.
- h. Cumplir con los compromisos que el comité le asigne.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. - FUNCIONES DEL PRESIDENTE Y DEL SECRETARIO.

Funciones del presidente:

- a. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- b. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
- c. Tramitar ante la Alta Dirección de la Universidad de América, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
- d. Gestionar ante la alta dirección de la Universidad de América, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.
- e. Presentar ante la alta dirección – Comité de Acción Rectoral informes trimestrales y anuales sobre la gestión y buena marcha del Comité de Convivencia Laboral (rendición de cuentas)

Funciones del secretario:

- a. 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.
- b. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros 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.
- c. 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.
- d. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.

- e. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- f. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
- g. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la Universidad de América.
- h. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
- i. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la Universidad de América.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. - MODALIDADES DE ACOSO LABORAL.

Son modalidades de acoso laboral:

Definición y modalidades de acoso laboral. Para efectos de la ley 1010 de 2006, se entenderá por 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 del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

- a. **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 empleado o trabajador; 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.
- b. **Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- c. **Discriminación laboral:** (Modificado por el art. 74, Ley 1622 de 2013), 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.
- d. **Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado 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.
- e. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

- b. Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.
- c. Derecho a la Desconexión laboral.** Entiéndase como el 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, ni en sus vacaciones o descansos. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.
- d. Acoso Sexual.** Para efectos de la ley 2365 de 2024, se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y las Instituciones de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (IETDH).

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. - NO CONSTITUYE ACOSO LABORAL.

No se consideran conductas constitutivas de acoso laboral las siguientes:

- a.** Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a las autoridades establecidas en el reglamento interno de trabajo, sobre sus subalternos.
- b.** La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- c.** La formulación de comunicaciones o memorandos de servicio, encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- d.** La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Institución.
- e.** 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.
- f.** La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- g.** La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del CST, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- h.** Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. - PROCEDIMIENTO PARA SUPERAR LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL.

El Comité de Convivencia Laboral, seguirá lo establecido en el presente documento para superar las conductas de acoso laboral que se detallan en este reglamento y bajo los parámetros del Sistema de Gestión de Calidad de la Universidad. Así:

- a. Fortalecimiento de Medidas Preventivas y de Apoyo Asistencia Psicosocial: desde la radicación de la queja, la Universidad ofrecerá acompañamiento psicológico tanto al quejoso como al denunciado para mitigar el impacto emocional.
- b. Medidas Cautelares: El Comité de Convivencia Laboral podrá recomendar cambios temporales de puesto o turnos de trabajo mientras se adelanta el proceso, evitando la revictimización o la persistencia de la conducta durante los 40 días que puede durar el trámite descrito en el presente reglamento y la ley.
- c. Optimización de la Conciliación (fase crítica y obligatoria): Para superar la presunta conducta de acoso laboral, la fase de conciliación deberá considerar:
- d. Planes de Mejora Individual: Si se llega a un acuerdo, este debe incluir compromisos de comportamiento medibles y un cronograma de seguimiento por parte del Comité de Convivencia y de la Dirección de Gestión del Talento Humano.
- e. Seguimiento Post-Cierre: Evaluación de Clima: el presente reglamento establece que, tres (3) meses después de cerrado un caso por acuerdo conciliatorio de entre las partes, el Comité realizará una entrevista de seguimiento con ambas partes para verificar que la conducta de acoso no haya reaparecido.
- f. Claridad en el Flujo Administrativo y Subsanción Guiada: Cualquiera de los miembros del Comité de Convivencia Laboral podrán orientar de manera básica tanto al quejoso, como al colaborador señalado como presunto acosador en el cumplimiento del debido proceso y sobre qué tipo de pruebas son conducentes, guardando siempre la confidencialidad del caso.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. – SOBRE EL ACOSO SEXUAL.

El comité de Convivencia Laboral no tendrá competencia para el conocimiento de casos de acoso sexual, teniendo en cuenta que estas conductas no son conciliables.

Para estos casos, el Comité de Acción Rectoral y la Dirección de Gestión del Talento Humano tendrán la competencia preferente para la activación e implementación del Protocolo Para La Prevención, Detección y atención de casos de Discriminación, Violencia Sexual y todas aquellas Violencias Basadas en Género

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. – SOBRE LA DESCONEXIÓN LABORAL

Teniendo en cuenta que la Fundación Universidad de América, es una institución de Educación Superior comprometida con el cumplimiento de la legislación laboral colombiana, y que se preocupa por garantizar el bienestar de sus trabajadores, velando por su buen estado de salud y bienestar durante el desarrollo de sus labores; ha decidido proceder con la implementación y reglamentación de este reglamento para garantizar el

derecho a la DESCONEXIÓN LABORAL de sus trabajadores de conformidad con los lineamientos establecidos en la ley 2191 del 06 de enero de 2022.

Por lo anterior y de conformidad con la ley, se debe entender la DESCONEXIÓN LABORAL como el derecho que tienen los trabajadores a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. Razón por la cual el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

Aclarado lo anterior, se debe entender entonces por parte de los trabajadores que una vez culminada su jornada laboral y/o estando en un periodo de descanso vigente, no se encontrarán en la obligación de atender requerimientos y/o solicitudes, y así mismo, se entenderá por parte de los líderes, jefes, y en general cualquier cargo que tenga personal subordinado, que no se puede realizar solicitudes por ningún medio a los trabajadores que se encuentren fuera de su jornada laboral; en el eventual caso que estas se hicieran el trabajador no está obligado de manera alguna a atender dichos requerimientos.

Excepciones:

De igual forma, se debe tener presente por parte de todos los trabajadores, los cargos a los cuales no les aplicará la figura de desconexión laboral, siendo estos:

- a. Cargos de dirección confianza y manejo: todas aquellas personas que ostenten un cargo con estas calidades, no les será aplicable la figura descrita y, por tanto, de darse algún requerimiento fuera de la jornada laboral, éste debe ser atendido.
- b. Cargos en disponibilidad: aquellos trabajadores que en razón a su cargo deban estar atentos a cualquier solicitud o requerimiento deben atender la misma sin importar si la jornada laboral ha finalizado.
- c. En cualquier caso, todos los trabajadores de la Universidad, deben entenderse exceptuados de este reglamento en aquellos caso en los que se configure una situación de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la institución, siendo necesaria la prestación de sus servicios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la misma, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

ARTÍCULO DÉCIMO SEPTIMO. – PROCEDIMIENTO PARA RADICACIÓN DE LAS QUEJAS POR PRESUNTO ACOSO LABORAL

1. OBJETIVO

Establecer los pasos para la recepción, trámite y seguimiento de las quejas por presuntas conductas de acoso laboral, garantizando el debido proceso, la confidencialidad y la búsqueda de soluciones conciliatorias al interior de la Institución.

2. CANALES DE RADICACIÓN DE LAS QUEJAS:

Correos electrónicos:

- comite.convivencialaboral@uamerica.edu.co
- secretaria.general@uamerica.edu.co
- gestion.humana@uamerica.edu.co

Canales de radicación físicos (en sobre cerrado):

- Secretaría General
- Dirección de Gestión del Talento Humano
- Ante cualquier miembro del comité de convivencia laboral, sea principal o suplente

El Secretario General y el Director de Gestión del Talento Humano recibida la queja, darán trámite ante el Comité de Convivencia Laboral.

3. REQUISITOS DE LA QUEJA

Para que la queja sea admitida, el documento debe contener:

- Identificación del quejoso (nombre, cargo, unidad académica/administrativa).
- Identificación del presunto acosador.
- Relato cronológico: descripción detallada de los hechos (fechas, lugares, personas involucradas).
- Pruebas: Documentos, correos electrónicos, testimonios o cualquier medio que soporte la queja (debe ser conducta persistente y demostrable).

4. TRÁMITE Y PROCEDIMIENTO DE LA QUEJA

Paso	Actividad	Responsable
Radicación	El colaborador presenta la queja a través de los canales oficiales.	Colaborador (Quejoso)
Recepción	La queja podrá ser recibida por: El Secretario General y la Dirección de Gestión del Talento Humano. Quienes darán trámite ante el Secretario del Comité de Convivencia Laboral. No tendrán competencia ante el Comité de Convivencia Laboral a menos que sean miembros de este.	Secretario General y Dirección de Gestión del Talento Humano.
Recepción y Revisión	La queja podrá ser recibida por cualquier miembro del Comité del Convivencia Laboral. Recibida la Queja se debe verificar que cumpla con los requisitos. Si falta información, solicita subsanarla en un plazo de 5 días calendarios.	Miembros Principales y Suplentes.
Convocatoria y examen de la queja	El Comité de Convivencia Laboral sesionará de manera extraordinaria dentro de los 15 días calendario siguientes a la radicación de la queja.	Presidente del Comité y / o secretario del Comité
Análisis de Competencia	El Comité evalúa si los hechos descritos se enmarcan en las conductas de acoso (Ley 1010 de 2006, Ley 2365 de 2024 de Acoso Sexual; Resolución 3461 de 2025 Ministerio del Trabajo). Si no es acoso laboral, se remite a Talento Humano como un conflicto de clima laboral común. Si es un caso de Acoso Sexual, se remite a Talento Humano para la activación del Protocolo de Prevención de Violencia de Género, Acoso Sexual y Prevención a la Discriminación y se informa al Comité de Acción Rectoral – CAR -, para lo de su competencia.	Comité de Convivencia Laboral
Escucha de las Partes	Una vez definida la competencia ante el Comité de Convivencia Laboral, se cita a sesiones individuales al quejoso y al implicado para que expongan su versión de los hechos. Para tal fin, se tendrán 5 días calendario, para citar y escuchar a las partes involucradas.	Comité de Convivencia Laboral
Espacio de Conciliación	Se promueve una reunión conjunta para llegar a compromisos mutuos de respeto y sana convivencia, 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. Para tal fin, se tendrán 15 días calendario, para gestionar este acercamiento y concertación entre las partes.	Comité de Convivencia Laboral
Plan de Seguimiento	Si hay acuerdo, se firma un acta con compromisos y se establece un periodo de seguimiento de hasta 3 meses posteriores al cierre del caso.	Secretario del Comité
Cierre o Remisión	Si no hay acuerdo o la conducta persiste, el Comité emite un informe a la Rectoría / Alta Dirección y recomienda el cierre o el inicio de proceso disciplinario. El Quejoso podrá presentar la queja ante el inspector de trabajo o demanda ante el juez competente, en caso que la conducta persista o se incumpla el plan de mejoramiento o compromisos adquiridos.	Comité de Convivencia
Custodia de las quejas y archivos.	La custodia de la queja y sus soportes documentales estarán a cargo del Secretario del Comité y del Presidente del Comité. Para tal fin, se dispondrá de un drive del correo oficial del Comité para el registro de los casos.	Secretario y presidente del Comité.
Informe de Gestión y rendición de cuentas.	El Presidente del Comité de Convivencia Laboral deberá presentar un informe trimestral y un informe de gestión anual a la alta dirección – Comité de Acción Rectoral -.	Secretario y Presidente del Comité.

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO: MEDIDAS PARA LA PROMOCIÓN DE LA CONVIVENCIA Y GESTIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL

1. MEDIDAS PREVENTIVAS

La Institución adopta las siguientes acciones proactivas orientadas a la eliminación de factores de riesgo de acoso laboral y el fortalecimiento de la cultura organizacional académica:

- a. Integración con el Protocolo de Prevención de Discriminación, Violencia de Género, Acoso Sexual. La Institución implementará una política marco que trascienda la definición legal de acoso, abordando micro agresiones y sesgos inconscientes en entornos laborales, de investigación y docencia. Se priorizará la equidad en los procesos de promoción académica y la protección de la diversidad cultural y de género.
- b. Promoción del Código de Ética y Buen Gobierno: Se promoverá el código de Ética y Buen Gobierno como el documento esencial para el relacionamiento con los diferentes grupos de interés de la Universidad, así como la solución de casos de conflictos de interés; el respeto de la dignidad humana y los derechos humanos.
- c. Plan de Capacitación en Liderazgo Académico Saludable: Se ejecutará un programa obligatorio de formación anual para cargos directivos y de coordinación, enfocado en la gestión humana, la comunicación no violenta y la resolución alternativa de conflictos en entornos de alta exigencia intelectual.
- d. Monitoreo Periódico de la Dinámica Organizacional: A través de la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial y encuestas de clima por facultades y por áreas, la Institución identificará unidades con indicadores críticos para realizar intervenciones preventivas tempranas, garantizando el anonimato y la participación de los estamentos docente y administrativo.

2. MEDIDAS CORRECTIVAS Y RESTAURATIVAS

Ante la identificación de conflictos o conductas que afecten la convivencia, se aplicarán las siguientes acciones de mitigación y reparación:

- a. Protocolo de Intervención Psicosocial Inmediata: Una vez radicada una queja, y sin perjuicio del debido proceso, la Institución activará una ruta de apoyo psicológico de primer nivel a través de Bienestar Institucional o la ARL, orientada a mitigar el impacto emocional en las partes involucradas y prevenir el escalamiento del conflicto.
- b. Ruta de Atención Integral en Salud Mental: En coordinación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se facilitará el direccionamiento prioritario a servicios especializados para los trabajadores que manifiesten afectaciones de salud derivadas de tensiones laborales, asegurando el seguimiento a las recomendaciones médico-laborales.
- c. Medidas de Protección y Estabilidad Laboral: La Institución garantizará la protección contra represalias a los quejosos y testigos de acuerdo con la Ley 1010 de 2006. En casos de alta criticidad, el Comité de Convivencia podrá recomendar la movilidad funcional o el ajuste de espacios físicos de trabajo de manera temporal como medida cautelar de protección.
- d. Planes de Transformación de Entorno por Unidad: En áreas donde se confirmen conflictos recurrentes, se adelantarán procesos de mediación grupal y redefinición de procesos de trabajo, con el fin de restaurar la armonía académica y operativa, enfocándose en la causa raíz del deterioro del clima laboral.

Control de cambios		
Fecha del cambio	Versión	Motivo del cambio
09 agosto de 2019	01	Creación del Documento
24 de abril de 2026	02	Se ajusta la totalidad del documento de acuerdo con la nueva normativa legal