



**CONVOCATORIA No. 1**  
(23 de abril de 2026)

**Conformación del Comité de Convivencia Laboral (COCOLAB)**  
**Secretaría de Educación Departamental de Nariño**  
**Período 2026–2028**

La Secretaría de Educación Departamental de Nariño y la Subsecretaría de Talento Humano de la Gobernación de Nariño en cumplimiento de la normatividad vigente y en atención a la responsabilidad institucional de promover ambientes laborales seguros, respetuosos y libres de acoso, invita a los servidores públicos directivos docente, docentes y personal administrativo a participar de la presente convocatoria para la conformación del Comité de Convivencia Laboral (COCOLAB) para el periodo 2026–2028.

**I. Fundamento Legal:**

La presente convocatoria se realiza de conformidad con:

- Ley 1010 de 2006, “por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.
- Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, referente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y las directrices para la conformación del Comité de Convivencia Laboral.
- Decreto 1655 de 2015, “por el cual se adiciona el Decreto 1075 de 2015, Único Reglamentario del Sector Educación para reglamentar el artículo 21 de la Ley 1562 de 2012 sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo para los educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio y se dictan otras disposiciones”
- Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo. “.. Artículo. Objeto. El objeto de la presente. Resolución es definir la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Laborales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral...”

Que al constituirse los Comités de Convivencia Laboral como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a las y a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, es necesario establecer su conformación y funcionamiento.

**II. Objeto de la Convocatoria:**

De acuerdo con el Artículo 1. El objeto de la presente convocatoria es la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en las entidades públicas y privados, así como establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Laborales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> (Pública, 2025). Resolución 3461 de 2025. Pág. 2



Seleccionar y designar a miembros titulares y suplentes que integrarán el Comité Parietario de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación Departamental de Nariño, garantizando la participación de la dependencia en mención.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 3. Conformación. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por representantes del empleador y representantes de las y los trabajadores, cada uno con sus respectivos suplentes.<sup>2</sup>

Así mismo, las y los integrantes del Comité deberán contar con competencias actitudinales y comportamentales tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, el liderazgo y la resolución de conflictos.<sup>3</sup>

El comité de convivencia laboral de entidades públicas y empresas privadas no podrán conformarse con trabajadoras o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en el año anterior a su conformación.<sup>4</sup>

En este sentido, y de acuerdo con el marco normativo vigente, los contratistas vinculados mediante contratos de prestación de servicios no podrán integrar el Comité de Convivencia Laboral, en razón a que su conformación se encuentra legalmente reservada al empleador y a las y los funcionarios públicos de la entidad.

Así mismo, se integrarán al comité delegados designados por el señor Gobernador del Departamento de Nariño, Dr. Luis Alfonso Escobar Jaramillo, conforme a las directrices institucionales orientadas al fortalecimiento de la convivencia y la consolidación de ambientes laborales saludables.

Los representantes del empleador no necesariamente deben ser del nivel directivo y, y los y las de los trabajadores no necesariamente de nivel directivo.

### III. Requisitos de los Aspirantes

Podrán postularse:

- Funcionarios docentes, directivos docentes o administrativos de las Instituciones Educativas y de la Secretaría de Educación Departamental de Nariño que se encuentren en servicio activo.
- Servidores pertenecientes a alguna de las dependencias mencionadas.
- Personas con habilidades de escucha, imparcialidad, comunicación asertiva, manejo de conflictos y reserva profesional.

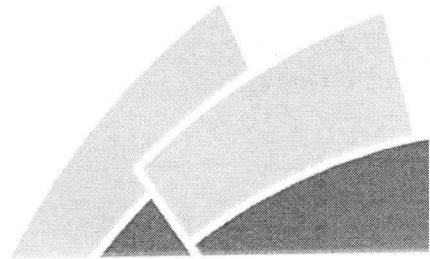
### IV. Reglamento del Comité.

El comité de convivencia una vez conformado debe elaborar su propio reglamento el cual establecerá las condiciones de funcionamiento.

<sup>2</sup> (Pública, 2025). Resolución 3461 de 2025. Pág. 2

<sup>3</sup> (Pública, 2025). Resolución 3461 de 2025. Pág. 3

<sup>4</sup> (Pública, 2025). Resolución 3461 de 2025. Pág. 3





#### V. Período del Comité de Convivencia Laboral.

El período de los integrantes del Comité será de dos (2) años, a partir de la conformación de que se contará desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación de los integrantes.

En caso de retiro del representante principal, podrá asumir las funciones el suplente, sin necesidad de convocar a nuevas elecciones.

En el caso de entidades públicas y las empresas privadas con más de veinte (20) trabajadores, el Comité estará conformado por cuatro (4) integrantes, dos (2) representantes de las y los trabajadores y dos (2) del empleador, con sus respectivos suplentes.<sup>5</sup>

Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo con su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso deben ser iguales en ambas partes.<sup>6</sup>

Las entidades públicas y las empresas privadas que posean dos (2) o más centros de trabajo deberán conformar los comités de convivencia laboral, teniendo en cuenta su organización interna, para el cumplimiento de lo dispuesto en la presente resolución, uno de nivel central y otro adicional por cada centro de trabajo.<sup>7</sup>

El empleador designará directamente a sus representantes, y las y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todas las y los trabajadores, mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.<sup>8</sup>

#### VI. Proceso de evaluación de elección del Comité de Convivencia Laboral

En conjunto desde la oficina de recursos humanos de la Gobernación de Nariño y la Subsecretaría Administrativa y Financiera de la Secretaría de Educación Departamental designaran a los profesionales a cargo de recepcionar la información de acuerdo con el cronograma del proceso de inscripción y conformación de manera confidencial.

#### VII. Funciones del Comité de Convivencia Laboral.<sup>9</sup>

Número	Funciones	Tiempos
1	Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describen situaciones que pueden describir acoso laboral	Cinco días (5) calendario
2	Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudiera tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral,	Cinco días (5) calendario. El comité debe ampliar el termino por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita. En toda casa el

<sup>5</sup> (Pública, 2025). Resolución 3461 de 2025. Pág. 3

<sup>6</sup> (Pública, 2025). Resolución 3461 de 2025. Pág. 3

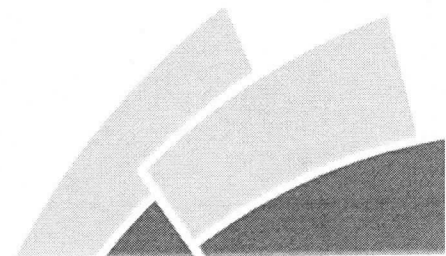
<sup>7</sup> (Pública, 2025). Resolución 3461 de 2025. Pág. 3

<sup>8</sup> (Pública, 2025). Resolución 3461 de 2025. Pág. 3

<sup>9</sup> (Pública, 2025). Resolución 3461 de 2025. Pág. 5



	al interior de la entidad pública o empresa privada.	termino máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.
3	Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.	Cinco días (5) calendario
4	Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertada entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de confidencialidad.	Entre cinco (5) días calendario, después de escuchar a las partes de manera individual. El comité podrá ampliar el término por diez (10) días calendario, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no podrá superar los 15 días calendario.
5	Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento a lo pactado.	Mensual
6	En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplen las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o la Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial, tratándose del sector público. En el sector privado el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y a la trabajadora o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demanda ante el juez competente.	La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.
7	Presentar a la alta dirección de la entidad pública o a la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador.	Entre cinco (5) días máximo diez (10) días calendario.
8	Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión de talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas o instituciones públicas y privadas.	Mensual
9	Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.	Trimestral / anual





10	Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por lo organismos de control	Anual
----	---	-------

### VIII. Proceso de inscripción y conformación Postulación

#### Fase 1. Inscripción de candidatos

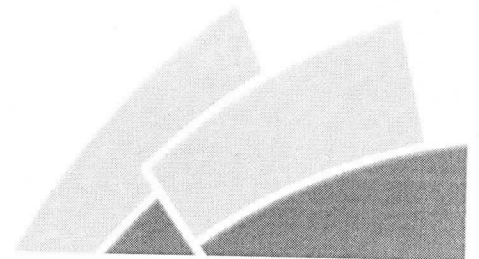
- Todo funcionario interesado en ser parte del Comité de Convivencia Laboral debe diligenciar el formulario institucional del siguiente link para su postulación <https://docs.google.com/forms/d/1saQixBQ2sd2lQfyz405jfShalHnuOycWjJ87pUQ4z8l/edit>
- Una vez consolidada la inscripción de acuerdo con el cronograma de la convocatoria se realizará el proceso de revisión de acuerdo con la Resolución 3461 de 2025. Pág. 3 de los servidores públicos, directivos docentes, docentes y personal administrativo.
- Los representantes del empleador serán designados directamente por el Gobernador de Nariño que deben ser los servidores públicos, directivos docentes, docentes y personal administrativo de la Secretaría de Educación de Nariño.

#### Fase 2. Instalación y posesión del comité.

- Posesión formal del comité de convivencia laboral vigencia 2026-2028
- Inscripción y realización en plataforma SENA Virtual del curso de 50 horas del Sistema del Gestión y Seguridad en el Trabajo, amparado en la resolución 4927 de 2016 donde refiere "...Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación. La presente resolución tiene por objeto definir los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar los procesos de capacitación virtual gratuita con una intensidad de (50) horas, respecto al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, dirigidos a los responsables de la ejecución de dicho Sistema y la ciudadanía en general..."

### IX. Cronograma de la Convocatoria

Actividad	Fecha
• Publicación de la convocatoria	24 de abril de 2026
• Apertura de inscripciones	27 de abril de 2026
• Cierre de inscripciones	05 de mayo de 2026
• Verificación de requisitos	05 y 06 de mayo de 2026
• Subsanaciones	07 de mayo de 2026
• Publicación de candidatos habilitados	08 de mayo de 2026
• Proceso de selección / designación	11 de mayo de 2026
• Publicación oficial de integrantes del COCOLAB	11 de mayo de 2026
• Instalación y posesión del Comité	12 de mayo de 2026
• Inscripción al curso virtual 50 horas Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo plataforma virtual SENA	12 de mayo de 2026





Actividad	Fecha
<ul style="list-style-type: none"> <li>Empalme de comité saliente de acuerdo con lo que establece resolución 3475 de 2025</li> </ul>	13 de mayo de 2026

**Nota. Es importante tener en cuenta que todo el proceso debe ser soportado con las actas pertinente por cada actividad.**

PARÁGRAFO 2. Al finalizar el período de vigencia del comité de convivencia laboral, este debe entregar toda la documentación al nuevo comité con el fin de que esta información continúe siendo custodiada y se cumpla con las normas de reserva y confidencialidad de la información ya que son datos sensibles<sup>10</sup>

Para efectos pertinentes, la presente convocatoria rige a partir de su publicación.

San Juan de Pasto, veinte dos (23) de abril de 2026

*Dolly Vargas*  
**DOLLY JOHANY VARGAS**  
Subsecretaria de Talento Humano  
Gobernación de Nariño

**ADRIÁN ALEXANDER ZEBALLOS F**  
Secretario de Educación Departamental  
Gobernación de Nariño

Elaboró	Ps. Beatriz Elisa Tarapues. / Contratista Especializada SST	<i>Ps. Beatriz Elisa Tarapues S.</i>
Revisó	Diego Armando Orbes Paz / Abogado Contratista STH	<i>Diego Armando Orbes Paz S.</i>
Revisó	Adriana Portilla / Contratista Subsecretaría Administrativa y Financiera	<i>Adriana Portilla S.</i>
Aprobó	Edie Ezequiel Quiñones / Subsecretario Administrativo y Financiero	<i>Edie Ezequiel Quiñones S.</i>

<sup>10</sup> (Pública, 2025). Resolución 3461 de 2025. Pág. 4

