



FUNDACIÓN  
UNIVERSITARIA  
DE POPAYÁN  
VIGILADO MINECUCIÓN



## RESOLUCIÓN 056

(21 de junio de 2022)

### ***“Por el cual se adopta el Protocolo para la Resolución de Conflictos en la Fundación Universitaria de Popayán”***

**EL RECTOR DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN**, en ejercicio de sus facultades legales y estatutarias y,

#### **CONSIDERANDO**

- a. Que, a nivel internacional, la declaración Universal de los Derechos Humanos, la Unesco, el PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo) y la Acción Regional de las Américas, ratifican que hace parte de la educación, formar seres humanos con habilidades, competencias y valores para convivir de manera armónica con los demás.
- b. Que la Constitución Política de Colombia plantea en el artículo 67: “La educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación” del mismo modo”
- c. Que la Ley General de Educación 115/1994, contempla en los fines de la educación, la formación en valores para la convivencia, lo que indica que se debe formar para la convivencia y resolver las dificultades que se presenten en este proceso y de la misma manera la Ley 1620 del 15 de marzo del 2013 crea el sistema nacional de convivencia, formación de los derechos humanos, educación para la sexualidad y mitigación de la violencia escolar.
- d. Que en atención a que la Fundación Universitaria de Popayán es una entidad de educación superior de carácter autónomo, le es potestativo reglamentar todas las actividades que tengan una incidencia en asuntos de orden administrativo, académico, financiero y disciplinario.
- e. Que la Fundación Universitaria de Popayán consciente de que los integrantes de su comunidad son sujetos sociales en el ejercicio de derechos y deberes, se encuentra comprometida con mejorar la convivencia, generar las condiciones para que puedan desarrollar sus actividades en armonía, propendiendo por el respeto de los derechos humanos, y una cultura institucional basada en la práctica de valores y principios democráticos.
- f. QUE la Fundación Universitaria de Popayán viene concentrando sus esfuerzos en la consolidación de una cultura universitaria, bajo la cual se propenda por la práctica de principios y valores de convivencia, no obstante, es consciente que en el contexto universitario los miembros de su comunidad, se encuentran en permanente interacción, lo cual puede derivar en la ocurrencia de situaciones que afectan el normal desarrollo personal y social de los mismos.
- g. Que el área de Bienestar Institucional tiene como objetivos el promover, orientar y coordinar diferentes programas de impacto transversal sobre toda la comunidad institucional, y desde sus diferentes campos de acción, lleva a cabo actividades articuladas que le permiten desarrollar constantemente procesos de monitoreo, evaluación y mejoramiento.
- h. Que, en mérito de lo expuesto, reconoce la necesidad de consolidar un documento base en el que se establezcan los lineamientos de orientación a través de un protocolo para abordar las relaciones interpersonales y utilizar las herramientas necesarias para la resolución de conflictos cuando sea requerido.



FUNDACIÓN  
UNIVERSITARIA  
DE POPAYÁN  
VIGILADO MINEDUCACIÓN



- i. Que el Rector como primera autoridad académica y ejecutiva de la Institución, en ejercicio de las atribuciones legales y estatutarias que le son propias y en especial las dispuestos en el capítulo XII, artículo 50, en pro de dar cumplimiento a los objetivos antes descritos, y previa revisión de la propuesta generada por el Consejo de Bienestar Institucional, aprueba la formalización del Protocolo para la resolución de conflictos en la Fundación Universitaria de Popayán.

En mérito de lo expuesto,

### RESUELVE

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adoptar el Protocolo para la atención de conflictos en la Fundación Universitaria de Popayán, documento que se anexa al presente acuerdo como parte integral del mismo.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

### COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Popayán sede de la Fundación Universitaria de Popayán, a los Veintiún (21) días del mes de junio del año dos mil veintidós (2022).

**P. DANILO MANZILLER DÍAZ CARMONA**  
Rector

**L. ANGELA ORDOÑEZ RUIZ**  
Secretaria General



## PROTOCOLO PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN

### ARTÍCULO 1. Alcance.

Esta es una herramienta que ofrece a los miembros de la Fundación Universitaria de Popayán, lineamientos generales para la atención de conflictos surgidos en el marco del desarrollo de las relaciones personales y el establecimiento de roles y responsabilidades sociales en el ámbito universitario.

Con la firme convicción de generar una sana convivencia, ambientes mental y emocionalmente saludables, y espacios de crecimiento integral, se busca que, la comunidad académica y administrativa de la Fundación Universitaria de Popayán, incorpore en sus estándares, el actual protocolo, de forma que, sea instrumento útil en el proceso de contribución a los principios y valores institucionales.

Los conflictos que son objeto del protocolo serán los que se presenten entre los mismos estudiantes, entre estudiante y docente, y entre estudiante y administrativo. Todo conflicto en el que se encuentren involucrados empleados de la Institución, y se generen en el contexto laboral será atendido directamente por el Comité de Convivencia Laboral, instancia constituida para tales efectos.

### ARTÍCULO 2. Definiciones.

**Conflicto:** Los conflictos son situaciones en las que dos o más personas tienen intereses contrapuestos que no pueden desarrollarse al mismo tiempo, es decir que de concretarse uno, el otro quedaría anulado

**Mediación en la resolución de conflictos:** La mediación es un Sistema Alternativo de Resolución de Conflictos. Alternativo porque es extra-judicial o diferente a los canales legales o convencionales de resolución de disputas.

La mediación es un intento de trabajar con el otro y no contra el otro, en busca de una vía pacífica y equitativa para afrontar los conflictos, en un entorno de crecimiento, de aceptación, de aprendizaje y de respeto mutuo.

Consiste en un proceso voluntario, flexible y participativo de resolución pacífica de conflictos, en el que dos partes enfrentadas recurren voluntariamente a una tercera persona imparcial, el mediador, para llegar a un acuerdo satisfactorio.

**Acuerdo:** El acuerdo supone la existencia de al menos dos voluntades, que llegan a acercar sus diferencias para tomar decisiones o accionar en conjunto.

### ARTÍCULO 3. Objetivo General

Estructurar una herramienta de acción para tratar los conflictos personales derivados de la interacción al interior de la Institución, además de propender por espacios de diálogo para, dentro de las posibilidades, generar soluciones.

### ARTÍCULO 4. Objetivos Específicos

- Verificar el contexto de la situación para identificar el procedimiento de resolución de conflictos, teniendo presente las particularidades del caso, tales como la calidad de las partes, tipo de interacción, roles que desempeñan, tiempo del que se dispone para resolverlo.
- Generar rutas de acción propicias para la resolución de conflictos en contextos universitarios y de educación superior.



- Generar conciencia colectiva en la comunidad de la Fundación Universitaria de Popayán, promoviendo la resolución pacífica de situaciones habitualmente manifestadas.
- Contribuir a una cultura de resolución pacífica de conflictos y que este ejemplo trascienda a distintos ámbitos en los que se desarrollan los integrantes de la comunidad de la Fundación Universitaria de Popayán.

## ARTÍCULO 5. Ruta de Resolución de Conflictos

### I. Identificación del conflicto.

Cualquier miembro de la comunidad universitaria que haga parte de una situación de conflicto o tenga conocimiento de que se presenta entre otras personas, podrá exponerla ante el director de programa o a quien corresponda según el conducto regular, quien será el llamado para atender la situación identificar las partes y la controversia.

### II. Mediación en el Conflicto.

- La mediación es un instrumento de intervención cuyo fin es buscar posibles acuerdos y soluciones.
- La mediación se realizará bajo los principios del diálogo, la escucha, la imparcialidad y la confidencialidad.
- Será realizada por el director de programa o por quien tenga la autoridad para llevarla a cabo.

Una vez la controversia es determinada, independientemente del resultado, las partes estarán en la obligación de atender el proceso de mediación que se proponga.

- **Conflicto entre estudiantes:**

El Director de Programa, mediará para tratar de dilucidar el conflicto que se presenta y mediante el diálogo y la conciliación propenderá por un acuerdo entre los estudiantes. De considerarlo pertinente, podrá solicitar el acompañamiento del área de Desarrollo de Bienestar Institucional.

- **Conflicto entre estudiante y trabajador (docente o administrativo que haga parte del programa)**

El Director de Programa mediará para tratar de dilucidar el conflicto que se presenta y mediante el diálogo y la conciliación propenderá por un acuerdo entre las partes involucradas. De considerarlo pertinente, podrá solicitar el acompañamiento del área de Desarrollo de Bienestar Institucional.

- **Conflicto entre estudiante y Director de programa**

El Decano de la Facultad a la cual se encuentren adscritos las partes involucradas mediará para tratar de dilucidar el conflicto que se presenta y mediante el diálogo y la conciliación propenderá por un acuerdo entre las partes. De considerarlo pertinente, podrá solicitar el acompañamiento del área de Desarrollo de Bienestar Institucional.

- **Conflicto entre estudiante y Decano de la Facultad:**

La Vicerrectoría Académica mediará para tratar de dilucidar el conflicto que se presenta y mediante el diálogo y la conciliación propenderá por un acuerdo entre las partes involucradas. De considerarlo pertinente, podrá solicitar el acompañamiento del área de Desarrollo de Bienestar Institucional.

### III. Negociación.

Los directivos que, dependiendo del caso, tienen la facultad para realizar la mediación, propenderán en todo momento por lograr acuerdos de convivencia que deriven en pactos realizables, que puedan mejorar la situación o solucionarse.

Sobre cada etapa (identificación, mediación y negociación) deberá generarse un informe respaldado con sus respectivas actas, el cual deberá entregarse al área de Desarrollo Humano de Bienestar Institucional.

#### IV. Seguimiento.

El área de Desarrollo Humano de Bienestar Institucional, independientemente de si se logra o no, un acuerdo entre las partes involucradas, teniendo en cuenta el informe remitido, realizará un seguimiento permanente para detectar oportunamente y prevenir la ocurrencia de los mismos hechos.

#### V. Conflicto No resuelto.

Si en el conflicto que se presenta, no surge ninguna clase acuerdo conciliatorio, el área de Bienestar, teniendo presente el informe generado, y si lo considera necesario, podrá realizar la solicitud de apertura de un proceso disciplinario, el cual se llevará a cabo bajo las disposiciones del Reglamento Estudiantil o del Reglamento Interno de trabajo según el caso.

Si una de las partes involucradas en el conflicto, considera que la situación ha constituido un delito, sin perjuicio de los procesos que pueda llevar a cabo la Institución, de manera personal e independiente de la FUP, podrá llevar a cabo las acciones legales que considere pertinentes.

**ARTÍCULO 6.** Será prioridad la cultura de Promoción y Prevención, buscando crear consciencia colectiva, conocimiento e interiorización de las bases planteadas en el presente protocolo, conformando campañas de sensibilización al interior de la institución, involucrando a toda la comunidad académica y administrativa.

**ARTÍCULO 7.** El desarrollo de las acciones enmarcadas dentro del presente protocolo será apoyado por la comunidad institucional, quien deberá apropiarse todos lineamientos generados por el área de Bienestar Institucional.

**ARTÍCULO 8.** Es responsabilidad de Bienestar Institucional, con apoyo de las instancias que se consideren pertinentes, la comunicación, fácil acceso y divulgación permanente de este protocolo, a través de acciones de promoción, sensibilización y apropiación.



FUNDACIÓN  
UNIVERSITARIA  
DE POPAYÁN  
VIGILADO MINEDUCACIÓN



## REFERENCIAS

- Constitución Política de Colombia
- Ministerio de Salud y Protección Social. Resolución 459 de 2012. Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual.
- Ministerio de Educación Nacional. Enfoque e identidades de género para los lineamientos política de educación superior inclusiva
- La resolución de conflictos en el ámbito universitario, UNIVERSIA FUNDACIÓN, 2018, tomado de: <https://www.universia.net/cl/actualidad/habilidades/resolucion-conflictos-ambito-universitario-1161441.html>
- La Mediación en la Resolución de Conflictos, GENERALITAT VALENCIANA, 2019, tomado de: <http://www.ceice.gva.es/orientados/profesorado/descargas/la%20mediacion%20en%20la%20resolucion%20de%20conflictos.pdf>
- Conflicto, Cultura y Sociedad, Etecé, 2019, tomado de: <https://concepto.de/conflicto/#ixzz6eFeqkL3T>

Sede administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur  
Sede Norte del Cauca: Carrera 13 # 1sur-51, Santander de Quilichao - Cauca

Popayán, Cauca, Colombia  
PBX (57-2) 8320225 | [www.fup.edu.co](http://www.fup.edu.co) | Fundación Universitaria de Popayán

