CONSEJO SUPERIOR
ACUERDO No. 90
Acta 183 del 18 de marzo de 2026

"POR EL CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL DE LA FUNDACIÓN ESCUELA TECNOLÓGICA DE NEIVA "JESÚS OVIEDO PÉREZ"

El Consejo superior de la Fundación Escuela Tecnológica de Neiva, "Jesús Oviedo Pérez", en uso de sus atribuciones estatutarias, y

CONSIDERANDO:

1. Que la Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" —FET—, en su calidad de Institución de Educación Superior organizada como fundación de derecho privado, sin ánimo de lucro y de utilidad común, ejerce autonomía académica y administrativa de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política de Colombia, la Ley 30 de 1992 y las demás normas que regulan el funcionamiento de las instituciones de educación superior;

2. Que, de acuerdo con lo establecido en los Estatutos Institucionales, corresponde al Consejo Superior definir y aprobar las políticas generales de la Institución, así como adoptar los lineamientos que orienten la gestión institucional, garanticen el cumplimiento de la normatividad vigente y promuevan la mejora continua de los procesos académicos y administrativos;

3. Que la gestión institucional requiere la implementación de un Sistema de Gestión que permita planificar, ejecutar, evaluar y mejorar de manera sistemática los procesos relacionados con la calidad, la seguridad y salud en el trabajo, la gestión ambiental y el cumplimiento legal, en coherencia con los principios de eficiencia, eficacia, prevención del riesgo y sostenibilidad;

4. Que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es de obligatorio cumplimiento, conforme a lo establecido en la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, normas que disponen la adopción de políticas institucionales orientadas a la protección de la salud, la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y la promoción de ambientes laborales seguros y saludables;

5. Que la Ley 1010 de 2006 establece medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otras formas de hostigamiento en el marco de las relaciones de

IES sujeta a inspección y vigilancia por el MEN. Res. 1595 feb 28/2011

trabajo, con el fin de proteger la dignidad humana, el trabajo en condiciones dignas y justas, la intimidad, la honra, la salud mental y el bienestar de los trabajadores;

6. Que la Resolución número 3461 de 2025, expedida por el Ministerio del Trabajo, establece lineamientos actualizados para la prevención, atención, seguimiento y control de las conductas de acoso laboral y otras formas de violencia en el trabajo, fortaleciendo el enfoque preventivo, la protección de la salud mental, la debida diligencia institucional y la articulación de estas acciones con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

7. Que la Institución, en coherencia con su misión, visión y valores institucionales, reconoce la importancia de promover una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad, la sana convivencia, la comunicación asertiva y la prevención de toda forma de violencia laboral, discriminación o trato indebido;

8. Que la Alta Dirección, a través de las áreas responsables del Sistema de Gestión, elaboró y presentó ante este órgano de dirección la propuesta de Política de Prevención y Atención del Acoso Laboral, documento que define los principios, compromisos y lineamientos generales para la prevención, atención, seguimiento y control de este tipo de conductas, en armonía con la normatividad vigente, incluidos los lineamientos establecidos en la Resolución 3461 de 2025 y las buenas prácticas de gestión institucional;

9. Que la adopción formal de la Política de Prevención y Atención del Acoso Laboral resulta necesaria para fortalecer la cultura institucional de autocuidado, prevención, responsabilidad y mejora continua, garantizar ambientes laborales sanos y seguros, asegurar la participación de los trabajadores y consolidar mecanismos efectivos de control, seguimiento y rendición de cuentas.;

10. Que, revisado el documento que contiene la Política de Prevención y Atención del Acoso Laboral, este se encuentra alineado con el Proyecto Educativo Institucional, el marco estatutario vigente, los requisitos legales aplicables y las necesidades institucionales actuales, resultando pertinente, necesario y procedente su adopción;

Que, en mérito de lo expuesto,

ACUERDA

CAPÍTULO I: FUNDAMENTOS Y MARCO GENERAL

Artículo 1°. Adopción y Alcance. Adoptar la **Política de Prevención y Atención del Acoso Laboral** de la Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" – FET, como el marco rector que orienta, regula y articula la prevención, identificación, atención, seguimiento, control y mejora continua de las situaciones relacionadas con

IES sujeta a inspección y vigilancia por el MEN. Res. 1595 feb 28/2011

presuntas conductas de acoso laboral y otras formas de violencia en el trabajo, en coherencia con los principios de dignidad humana, respeto, sana convivencia, confidencialidad, debida diligencia y cumplimiento de la normatividad vigente, integrándose de manera transversal al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Institución.

El alcance de la presente Política aplica de manera obligatoria a todas las unidades académico-administrativas, niveles jerárquicos, directivos, docentes, personal administrativo, trabajadores, servidores, contratistas, proveedores, estudiantes en práctica, personal en formación y demás partes interesadas que desarrollen actividades bajo la responsabilidad, dirección o control de la Institución, independientemente de la modalidad de vinculación, lugar de ejecución o forma de prestación del servicio.

Parágrafo Primero: Para efectos de la presente política, y en concordancia con lo establecido en la Ley 2466 de 2025 y demás disposiciones aplicables, se considerará conducta de acoso laboral aquella que, aun cuando se presente de manera única o no persistente, posea la gravedad suficiente para afectar la salud mental, la integridad o la dignidad del trabajador. En consecuencia, no será requisito indispensable la reiteración de la conducta cuando se trate de actos de violencia física, psicológica o psíquica grave, siempre que estos generen afectación significativa en la persona o en el ambiente laboral.

Artículo 2°. Propósito Central. Establecer los lineamientos institucionales para prevenir, identificar, atender, tramitar y hacer seguimiento a las situaciones relacionadas con presuntas conductas de acoso laboral y otras formas de violencia en el trabajo, con el fin de proteger la dignidad humana, la integridad física y mental, el bienestar y los derechos de las personas que integran la comunidad institucional de la Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" —FET—, promoviendo ambientes laborales seguros, saludables, respetuosos y libres de violencia.

Así mismo, la presente Política tiene como propósito fortalecer la cultura organizacional de respeto, convivencia y corresponsabilidad, garantizar la confidencialidad, imparcialidad y debida diligencia en la atención de los casos, asegurar el cumplimiento de la normatividad legal vigente, incluidos los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y de la Resolución 3461 de 2025, y contribuir a la mejora continua del clima laboral y del desempeño institucional.

Artículo 3°. Conceptualización. Para efectos de la presente Política de Prevención y Atención del Acoso Laboral, la prevención y atención del acoso laboral se entiende como el conjunto de principios, lineamientos, acciones y mecanismos institucionales, de carácter preventivo, pedagógico, confidencial y correctivo, mediante los cuales la Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" —FET— identifica, previene, atiende, tramita, hace seguimiento y controla las situaciones relacionadas con presuntas conductas de acoso laboral y otras formas de violencia en el trabajo, con el propósito de proteger la

IES sujeta a inspección y vigilancia por el MEN. Res. 1595 Feb 28/2011

dignidad humana, la integridad física y mental, el bienestar y los derechos de las personas que integran la comunidad institucional.

La presente Política constituye el marco orientador que articula la gestión del riesgo psicosocial y la promoción de la sana convivencia laboral con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y con los demás sistemas de gestión adoptados por la Institución, integrando los enfoques de prevención, debida diligencia, confidencialidad, participación, enfoque diferencial, mejora continua y cumplimiento normativo, en concordancia con la Ley 1010 de 2006, la Resolución 2646 de 2008, la Resolución 1356 de 2012 y la Resolución 3461 de 2025, asegurando la coherencia entre los principios institucionales y la operación de los procesos académico-administrativos.

Artículo 4°. Características. La Política de Prevención y Atención del Acoso Laboral de la Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" —FET— se caracteriza por:

a) **Integralidad:** Articula de manera coherente la prevención y atención del acoso laboral con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y con los demás sistemas de gestión institucionales, garantizando una visión sistémica de la gestión del riesgo psicosocial y de la sana convivencia laboral.
b) **Prevención y gestión del riesgo:** Prioriza la identificación temprana de factores de riesgo psicosocial, la promoción de ambientes laborales saludables y el desarrollo de acciones formativas orientadas a prevenir conductas de acoso laboral y otras formas de violencia en el trabajo.
c) **Debida diligencia y confidencialidad:**Asegura la atención oportuna, objetiva, imparcial y confidencial de las situaciones relacionadas con presuntas conductas de acoso laboral, protegiendo la intimidad, honra y buen nombre de las partes involucradas, conforme a la normatividad vigente.
d) **Cumplimiento normativo:** Garantiza la observancia de la legislación laboral aplicable, en especial la Ley 1010 de 2006, la Resolución 2646 de 2008, la Resolución 1356 de 2012, la Resolución 0312 de 2019 y la Resolución 3461 de 2025, así como de los demás requisitos legales y compromisos institucionales relacionados con la prevención del acoso laboral.
e) **Participación y corresponsabilidad:** Fomenta la participación activa de la Alta Dirección, el Comité de Convivencia Laboral, los trabajadores y las demás partes interesadas en la prevención, atención y seguimiento de las situaciones de acoso laboral, promoviendo la corresponsabilidad en la construcción de entornos laborales respetuosos.
f) **Mejora continua:** Promueve la evaluación permanente de la eficacia de las acciones implementadas y la adopción de medidas de mejora que fortalezcan el clima laboral, la gestión del riesgo psicosocial y el desempeño institucional.
g) **Enfoque estratégico:** Se alinea con la planeación institucional, el Proyecto Educativo Institucional, los valores corporativos y los objetivos estratégicos de la

IES sujeta a inspección y vigilancia por el MEN. Res. 1595 feb 28/2011

FET, asegurando coherencia entre los principios institucionales y la operación de los procesos académico-administrativos.

h) **Transparencia y trazabilidad:** Garantiza la adecuada documentación, registro, seguimiento y evaluación de las actuaciones derivadas de la aplicación de la Política, facilitando la rendición de cuentas, la toma de decisiones informadas y los procesos de control y auditoría.

Artículo 5°. Marco de Principios Orientadores. La Política de Prevención y Atención del Acoso Laboral de la Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" —FET— se orienta por los siguientes principios, los cuales guían su interpretación, aplicación y mejora continua:

a) **Dignidad humana:** Reconoce y protege la dignidad de todas las personas, garantizando relaciones laborales basadas en el respeto, la integridad, la igualdad y el trato justo.
b) **Enfoque preventivo:** Prioriza la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo psicosocial, promoviendo acciones anticipadas que eviten la ocurrencia de conductas de acoso laboral y otras formas de violencia en el trabajo.
c) **Debida diligencia:** Garantiza la actuación oportuna, objetiva, imparcial y responsable de la Institución frente a las situaciones relacionadas con presuntas conductas de acoso laboral, conforme a la normatividad vigente y a los lineamientos establecidos en la Resolución 3461 de 2025.
d) **Confidencialidad:** Asegura la reserva de la información y el manejo adecuado de los datos personales y sensibles relacionados con los casos, protegiendo la intimidad, honra y buen nombre de las partes involucradas.
e) **Imparcialidad y debido proceso:** Garantiza el trato equitativo de las partes, el derecho a ser escuchadas, la presunción de buena fe y el respeto por las garantías procesales durante la atención y trámite de las situaciones reportadas.
f) **Participación y corresponsabilidad:** Promueve la participación activa de la Alta Dirección, el Comité de Convivencia Laboral, los trabajadores y las demás partes interesadas, reconociendo la corresponsabilidad en la prevención y atención del acoso laboral.
g) **Enfoque diferencial y de inclusión:** Reconoce las particularidades y condiciones de las personas, garantizando la adopción de medidas que eviten cualquier forma de discriminación y aseguren la igualdad de oportunidades y trato.
h) **Mejora continua:** Impulsa la evaluación permanente de la eficacia de la Política y la adopción de acciones de mejora que fortalezcan la sana convivencia laboral, el bienestar y el desempeño institucional.

CAPÍTULO II: ARQUITECTURA DEL SISTEMA INTEGRAL DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN

ES sujeta a inspección y vigilancia por el MEN. Res. 1595 Feb 28/20

Artículo 6°. Configuración del Sistema. La Política de Prevención y Atención del Acoso Laboral de la Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" —FET— se configura como un componente estratégico del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), estructurado bajo el enfoque de procesos y el ciclo de mejora continua Planear, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA), orientado a la prevención, identificación, atención, seguimiento y control de las situaciones relacionadas con presuntas conductas de acoso laboral y otras formas de violencia en el trabajo.

La arquitectura de la presente Política articula de manera armónica los enfoques de gestión del riesgo psicosocial, promoción de la sana convivencia laboral, protección de la salud mental, debida diligencia institucional y cumplimiento normativo, en coherencia con los principios institucionales y los lineamientos establecidos por la normatividad vigente.

La Política comprende, entre otros, los siguientes elementos:

a) **La Política de Prevención y Atención del Acoso Laboral**, como marco orientador de los compromisos institucionales en materia de dignidad humana, respeto, convivencia y ambientes laborales libres de violencia.
b) **La planeación institucional**, los objetivos estratégicos, los planes, programas y acciones preventivas y correctivas orientadas a la gestión del riesgo psicosocial y a la prevención del acoso laboral.
c) **La identificación, evaluación, intervención y seguimiento de los factores de riesgo psicosocial**, incluyendo aquellos asociados a conductas de acoso laboral y violencia en el trabajo, así como la gestión de oportunidades de mejora.
d) **Los programas, procedimientos, protocolos, rutas de atención, instructivos y demás documentos** que soportan la operación, aplicación y control de la Política, garantizando actuaciones oportunas, confidenciales y trazables.
e) **Los mecanismos de seguimiento, medición, evaluación, auditoría interna, revisión por la Alta Dirección y mejora continua**, que permitan verificar la eficacia de la Política y adoptar las acciones de mejora necesarias.
f) **La participación de los órganos de gobierno, la Alta Dirección, el Comité de Convivencia Laboral, el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, los trabajadores y las demás partes interesadas**, como actores clave en la prevención, atención y seguimiento de las situaciones de acoso laboral.

Artículo 7°. Modelo. La Política de Prevención y Atención del Acoso Laboral de la Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" —FET— se desarrolla mediante un modelo de gestión preventivo, participativo y de mejora continua, estructurado bajo el ciclo Planear, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA), que permite asegurar la eficacia de las acciones orientadas a la prevención, atención y control del acoso laboral y otras formas de violencia en el trabajo.

El modelo se concreta de la siguiente manera:

IES sujeta a inspección y vigilancia por el MEN. Res. 1595 Feb 28/2011

a) **Planear:** Comprende la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial asociados al acoso laboral, la definición de objetivos, estrategias, planes, programas y protocolos de prevención y atención, así como la asignación de responsabilidades y recursos, en coherencia con la planeación institucional y la normatividad vigente.
b) **Hacer:** Corresponde a la implementación de las acciones preventivas, pedagógicas y de intervención definidas, incluyendo la divulgación de la Política, la capacitación y sensibilización de la comunidad institucional, la operación de las rutas de atención y la actuación del Comité de Convivencia Laboral, garantizando la confidencialidad y la debida diligencia.
c) **Verificar:** Incluye el seguimiento, medición y evaluación de la eficacia del modelo, a través del análisis de indicadores, el monitoreo de los casos atendidos, la verificación del cumplimiento de los procedimientos y la revisión de los resultados obtenidos en la gestión del riesgo psicosocial.
d) **Actuar:** Implica la adopción de acciones correctivas, preventivas y de mejora, derivadas de los resultados de la evaluación y del seguimiento realizado, con el fin de fortalecer la prevención del acoso laboral, mejorar los ambientes laborales y asegurar la mejora continua del desempeño institucional.

Este modelo garantiza la articulación permanente entre la Política, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), los procesos académico-administrativos y los mecanismos de control institucional, promoviendo una cultura de respeto, convivencia y responsabilidad compartida.

Artículo 8°. Gobernanza. La Política de Prevención y Atención del Acoso Laboral de la Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" —FET— se rige por un esquema de gobernanza institucional que garantiza la dirección estratégica, la coordinación, la toma de decisiones informadas, la participación y el control efectivo de las acciones orientadas a la prevención y atención del acoso laboral y otras formas de violencia en el trabajo.

La estructura de gobernanza del Sistema de Gestión estará conformada por:

a) El Consejo Superior, como máximo órgano de dirección, responsable de aprobar la Política y realizar seguimiento a su cumplimiento.
b) La Rectoría, Lidera la implementación de la Política, promueve una cultura institucional de respeto y sana convivencia, garantiza la articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y adopta las decisiones necesarias para asegurar su cumplimiento y mejora continua.
c) Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), Actúa como instancia técnica responsable de integrar la Política a los procesos de gestión del riesgo psicosocial, realizar el seguimiento a su eficacia y apoyar la adopción de acciones preventivas, correctivas y de mejora. Las dependencias

IES sujeta a inspección y vigilancia por el MEN Res 1595 feb 28/20

académico-administrativas, responsables de la ejecución operativa de los lineamientos del Sistema de Gestión en sus respectivos ámbitos de actuación.

d) Comité de Convivencia Laboral, Ejerce su función preventiva, confidencial y mediadora, conforme a la normatividad vigente, recibiendo y tramitando las quejas relacionadas con presuntas conductas de acoso laboral, formulando recomendaciones y promoviendo acciones orientadas a la solución pacífica de los conflictos laborales.
e) Áreas y líderes de proceso, Son responsables de aplicar la Política en sus respectivos ámbitos de actuación, prevenir situaciones de acoso laboral, facilitar la divulgación de la Política, promover ambientes laborales saludables y colaborar con las instancias competentes en la atención de los casos.
f) Los trabajadores, contratistas y demás partes interesadas, Participan activamente en la prevención del acoso laboral, el cumplimiento de la Política, el reporte oportuno de situaciones de riesgo y la promoción de relaciones laborales basadas en el respeto, la convivencia y la corresponsabilidad.

Artículo 9°. Roles y Competencias. La Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" – FET garantizará que la implementación, mantenimiento y mejora continua de la Política de prevención y atención del acoso laboral se sustente en la definición clara de roles, responsabilidades y competencias, asegurando que las personas que intervienen en el sistema cuenten con la formación, experiencia y habilidades necesarias para el cumplimiento de sus funciones.

En desarrollo de lo anterior:

a) **Consejo Superior;** Ejercer la función de dirección estratégica mediante la adopción de la Política, la definición de lineamientos generales y el seguimiento a su cumplimiento, en el marco de sus competencias estatutarias.
b) La Alta Dirección; Liderar la implementación de la Política, asignar los recursos necesarios, promover una cultura institucional de respeto y sana convivencia, garantizar la articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y asegurar la aplicación de la debida diligencia en la atención de las situaciones reportadas.
c) **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST);** Integrar la Política a la gestión del riesgo psicosocial, diseñar y ejecutar acciones preventivas, realizar el seguimiento y evaluación de su eficacia, asesorar técnicamente a las instancias responsables y proponer acciones de mejora.
d) **Comité de Convivencia Laboral;** Ejercer su función preventiva y mediadora, recibir y tramitar de manera confidencial las quejas relacionadas con presuntas conductas de acoso laboral, formular recomendaciones, hacer seguimiento a los compromisos adquiridos y promover la sana convivencia laboral, conforme a la normatividad vigente.
e) **Los líderes de proceso y responsables de áreas;** Aplicar la Política en sus respectivos ámbitos, prevenir situaciones de acoso laboral, identificar factores de

IES sujeta a inspección y vigilancia por el MEN Res 1595 feb 28/2011

riesgo psicosocial, facilitar la divulgación de la Política, apoyar las acciones preventivas y colaborar con las instancias competentes en la atención de los casos.

f) **Trabajadores, docentes, personal administrativo y contratistas;** Cumplir la Política, participar en las actividades de prevención y capacitación, promover relaciones laborales respetuosas, abstenerse de incurrir en conductas constitutivas de acoso laboral y reportar de manera oportuna las situaciones que puedan afectar la sana convivencia laboral.
g) **Gestión Humana y demás áreas de apoyo;** Apoyar la implementación de la Política mediante la gestión de procesos relacionados con la formación, sensibilización, comunicación interna, manejo de información, acompañamiento institucional y articulación con las instancias competentes.

Las competencias definidas en el presente artículo deberán desarrollarse bajo los principios de confidencialidad, imparcialidad, debido proceso, enfoque preventivo y mejora continua, garantizando la eficacia de la Política y la protección de los derechos de las personas involucradas.

CAPÍTULO III: INSTRUMENTOS Y HERRAMIENTAS

Artículo 10°. Jerarquía de Instrumentos. La Política de Prevención y Atención del Acoso Laboral de la Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" —FET— se implementa y operacionaliza a través de un conjunto jerarquizado de instrumentos institucionales, que garantizan coherencia normativa, articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), trazabilidad de las actuaciones y mejora continua en la gestión del riesgo psicosocial.

La jerarquía de los instrumentos del Sistema de Gestión se establece de la siguiente manera:

a) **La Política de Prevención y Atención del Acoso Laboral,** como instrumento de máximo nivel, que define los principios, compromisos y lineamientos generales que orientan la prevención, atención y control del acoso laboral y otras formas de violencia en el trabajo.
b) **Los lineamientos, protocolos y rutas institucionales de prevención y atención,** que desarrollan operativamente la Política y establecen los procedimientos para la recepción, análisis, trámite, seguimiento y cierre de las situaciones relacionadas con presuntas conductas de acoso laboral, garantizando la confidencialidad, la debida diligencia y el debido proceso.
c) **Los programas, planes y acciones preventivas,** orientados a la identificación, evaluación, intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial, así como a la promoción de la sana convivencia laboral y la protección de la salud mental.
d) **Los procedimientos, instructivos, formatos y registros,** que soportan la ejecución, documentación y control de las actividades asociadas a la Política, asegurando la trazabilidad, el seguimiento y la generación de información confiable para la toma de decisiones.

IES sujeta a inspección y vigilancia por el MEN Res 1595 feb 28/2011

e) **Los mecanismos de seguimiento, evaluación y mejora continua,** tales como indicadores, auditorías internas, revisión por la Alta Dirección y reportes de gestión, que permiten verificar la eficacia de la Política y adoptar las acciones de mejora necesarias.

Los instrumentos definidos en el presente artículo deberán mantenerse actualizados, divulgados y articulados con la planeación institucional, el marco normativo vigente y los demás sistemas de gestión adoptados por la Institución, garantizando su aplicación efectiva en todos los niveles y procesos institucionales.

CAPÍTULO IV: PROCESOS DE FORMULACIÓN, IMPLEMENTACIÓN Y CONTROL

Artículo 11°. Procesos y procedimientos. La Política de Prevención y Atención del Acoso Laboral de la Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" —FET— se formula, implementa, ejecuta y controla mediante procesos y procedimientos institucionales estandarizados, integrados al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y estructurados bajo el ciclo de mejora continua Planear, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA).

Estos procesos y procedimientos comprenden, como mínimo:

a) **Formulación y actualización de la Política,** Incluye la identificación de requisitos legales aplicables, el análisis del contexto institucional, la participación de las instancias competentes y la aprobación por parte de los órganos de gobierno, garantizando su actualización periódica conforme a cambios normativos y necesidades institucionales.
b) **Prevención y promoción de la sana convivencia laboral,** Comprende la identificación, evaluación, intervención y seguimiento de los factores de riesgo psicosocial, el desarrollo de programas de capacitación, sensibilización y comunicación interna, y la implementación de acciones orientadas a la prevención del acoso laboral y otras formas de violencia en el trabajo.
c) **Recepción y trámite de quejas,** Establece los procedimientos y canales institucionales para la recepción, análisis y atención confidencial de las quejas relacionadas con presuntas conductas de acoso laboral, garantizando la debida diligencia, el debido proceso, la imparcialidad y la protección de los derechos de las partes involucradas.
d) **Intervención, seguimiento y cierre de casos,** Comprende la actuación del Comité de Convivencia Laboral, la formulación de recomendaciones, el seguimiento a los compromisos adquiridos, la adopción de medidas preventivas o correctivas y el cierre documentado de los casos, conforme a la normatividad vigente.
e) **Control, evaluación y mejora continua,** Incluye el seguimiento a indicadores, la realización de auditorías internas, la revisión por la Alta Dirección, la evaluación de

IES sujeta a inspección y vigilancia por el MEN. Res. 1595 feb 28/2011

la eficacia de la Política y la adopción de acciones de mejora, con el fin de fortalecer la prevención del acoso laboral y el clima organizacional.

f) **Registro, documentación y trazabilidad,** Garantiza la adecuada documentación, custodia y manejo de la información relacionada con la aplicación de la Política, asegurando la confidencialidad, la trazabilidad de las actuaciones y la disponibilidad de información confiable para la toma de decisiones y los procesos de control.

Los procesos y procedimientos definidos deberán ser divulgados, implementados y evaluados de manera permanente, asegurando su coherencia con la planeación institucional, el marco normativo vigente y los principios orientadores de la presente Política.

Artículo 12°. De las metodologías. La Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" —FET— adoptará y aplicará metodologías sistemáticas, participativas y basadas en la mejora continua para la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de la Política de Prevención y Atención del Acoso Laboral, en articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y los demás sistemas de gestión institucionales.

En particular, la Institución utilizará de manera obligatoria la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, establecida por el Ministerio del Trabajo y regulada por la Resolución 2646 de 2008 y las normas que la modifiquen.

Las metodologías contemplarán, como mínimo:

a) Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intralaborales, extralaborales e individuales que puedan incidir en la ocurrencia de conductas de acoso laboral y otras formas de violencia en el trabajo.
b) Determinar niveles de riesgo, priorizar áreas, procesos o grupos poblacionales y orientar la toma de decisiones institucionales en materia de prevención del acoso laboral y promoción de la sana convivencia.
c) Diseñar, implementar y ajustar planes, programas y acciones preventivas, correctivas y de intervención, orientadas a la mitigación de los factores de riesgo identificados y al fortalecimiento del clima laboral.
d) Realizar seguimiento y evaluación periódica de la eficacia de las acciones implementadas, como insumo para la mejora continua de la Política y del SG-SST.

La aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial deberá realizarse con enfoque preventivo, confidencial, participativo y ético, garantizando la protección de la información, la reserva de los resultados individuales y el uso de los datos exclusivamente para fines de gestión institucional, conforme a la normatividad vigente y a los lineamientos establecidos en la Resolución 3461 de 2025.

Artículo 13°. Gestión de los instrumentos. La Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" —FET— garantizará la gestión integral, sistemática y controlada de los instrumentos asociados a la Política de Prevención y Atención del Acoso Laboral, en

IES sujeta a inspección y vigilancia por el MEN. Res. 1595 feb 28/2011

articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y los demás sistemas institucionales.

La gestión de los instrumentos comprenderá, como mínimo, los siguientes aspectos:

a) **Planeación y aplicación:** Definir la periodicidad, responsables, alcance y población objeto de los instrumentos, asegurando su aplicación conforme a la normatividad vigente, los lineamientos técnicos del Ministerio del Trabajo y las directrices institucionales.
b) **Custodia y confidencialidad:** Garantizar la protección, reserva y confidencialidad de la información recolectada, en especial aquella de carácter sensible, asegurando su manejo ético, responsable y conforme a las disposiciones sobre protección de datos personales.
c) **Análisis y uso de la información:** Consolidar, analizar e interpretar los resultados obtenidos, utilizándolos como insumo para la toma de decisiones, la priorización de riesgos, la formulación de planes de intervención y el fortalecimiento de acciones preventivas frente al acoso laboral.
d) **Articulación institucional:** Integrar los resultados de los instrumentos con los procesos de planeación institucional, bienestar, talento humano, convivencia laboral y mejora continua del SG-SST, asegurando coherencia entre la evaluación del riesgo psicosocial y las acciones implementadas.
e) **Seguimiento y mejora continua:** Realizar seguimiento periódico a la eficacia de los instrumentos y de las acciones derivadas de su aplicación, promoviendo ajustes oportunos que fortalezcan la prevención del acoso laboral y el mejoramiento del clima organizacional.
f) **Socialización y retroalimentación:** Socializar los resultados consolidados de manera general y no individualizada, promoviendo la participación, el aprendizaje organizacional y la corresponsabilidad institucional en la gestión del riesgo psicosocial y la convivencia laboral.

ES sujeta a inspección y vigilancia por el MEN. Res. 1595 Feb 28/201

Artículo 14°. Ruta Diferenciada de Atención al Acoso Sexual.

En cumplimiento de lo establecido en la Ley 2365 de 2024 y en concordancia con los principios de dignidad humana, debida diligencia, enfoque de género, confidencialidad y protección de las víctimas, la Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" – FET establece una ruta diferenciada de atención prioritaria para presuntas conductas de acoso sexual en el ámbito laboral.
Esta ruta tendrá como finalidad garantizar una atención directa, oportuna, confidencial y libre de revictimización, priorizando la protección de la persona afectada y la adopción inmediata de medidas preventivas y de acompañamiento institucional.

Para tal efecto, la activación de esta ruta podrá realizarse directamente ante la Rectoría o ante el área de Gestión Humana, sin que sea requisito obligatorio acudir previamente al

Comité de Convivencia Laboral, cuando se trate de presuntas conductas de acoso sexual, lo cual se deberá realizarse por escrito.

Lo anterior con el fin de garantizar una intervención inmediata, adecuada y especializada frente a este tipo de situaciones.

Una vez activada la ruta, la Institución deberá:

a) Garantizar la confidencialidad y reserva de la información relacionada con el caso.
b) Adoptar medidas de protección inmediata para salvaguardar la integridad física, psicológica y laboral de la presunta víctima.
c) Evitar cualquier forma de revictimización, represalia o discriminación contra la persona que presenta la queja o denuncia.
d) Realizar el seguimiento institucional correspondiente, articulando las acciones con las instancias competentes según la normatividad vigente.
e) Promover acciones de prevención, sensibilización y formación que contribuyan a la erradicación del acoso sexual y a la construcción de entornos laborales seguros y respetuosos.

La implementación de esta ruta diferenciada se integrará al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y a los mecanismos institucionales de convivencia laboral, fortaleciendo la prevención de las violencias basadas en género y la protección efectiva de los derechos de los trabajadores y demás miembros de la comunidad institucional.

Artículo 14°. Garantía de Indemnidad y Estabilidad

La Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" – FET garantiza a todos los miembros de la comunidad institucional el principio de indemnidad y estabilidad, mediante el cual ninguna persona podrá ser objeto de represalias, sanciones, despido, terminación de contrato, desmejoramiento de sus condiciones laborales, académicas o contractuales, ni de cualquier otra forma de trato adverso, por el hecho de presentar una queja, denuncia o reporte relacionado con presuntas conductas de acoso laboral o acoso sexual, o por participar como testigo, informante o colaborador dentro de un proceso de investigación o atención institucional.

En consecuencia, la Institución adoptará las medidas necesarias para garantizar la protección de la persona denunciante, de las víctimas y de los testigos, asegurando que su participación en los procesos de atención y seguimiento se desarrolle en condiciones de respeto, confidencialidad, seguridad y libre de presiones o intimidaciones.

IES sujeta a inspección y vigilancia por el MEN. Res. 1595 Feb 28/2011

Cualquier acción que constituya represalia directa o indirecta, incluyendo despido, terminación contractual injustificada, traslado arbitrario, modificación desfavorable de funciones, hostigamiento, discriminación o cualquier forma de afectación a la estabilidad o dignidad de la persona involucrada en el proceso, será considerada una falta gravísima, susceptible de las acciones disciplinarias, administrativas o contractuales correspondientes, de conformidad con la normativa vigente, incluyendo lo dispuesto en el Decreto 405 de 2025.

La Institución promoverá mecanismos de seguimiento y control que garanticen el cumplimiento de esta protección, reafirmando su compromiso con la construcción de entornos laborales seguros, respetuosos y libres de cualquier forma de violencia o intimidación.

CAPÍTULO V: MONITOREO, EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Artículo 16°. Formación y Certificación Obligatoria. La Institución establece como requisito obligatorio y anual la capacitación y certificación en prevención de acoso laboral, sexual y violencias en el trabajo para todo el personal, independientemente de su forma de vinculación. El cumplimiento de este programa será indicador clave del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Artículo 17°. Seguimiento, evaluación y mejora continua. La Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" —FET— implementará mecanismos sistemáticos de seguimiento, evaluación y mejora continua de la Política de Prevención y Atención del Acoso Laboral, en concordancia con el enfoque del ciclo Planear, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA) y los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el fin de garantizar su eficacia, pertinencia y sostenibilidad.

Los resultados de este seguimiento servirán como insumo para la toma de decisiones, la implementación de acciones correctivas, preventivas y de mejora, y el fortalecimiento continuo de la eficacia, eficiencia y sostenibilidad del Sistema de Gestión.

CAPÍTULO VI: ARTICULACIÓN Y ALINEACIÓN

Artículo 18°. Coherencia Sistémica. La Política de Prevención y Atención del Acoso Laboral de la Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" —FET— se articula de manera coherente, transversal y armónica con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la planeación institucional, el Proyecto Educativo Institucional, los sistemas de control interno y los demás sistemas, programas y políticas adoptados por la Institución.

IES sujeta a inspección y vigilancia por el MEN. Res. 1595 feb 28/2011

En tal sentido, la Política se alinea con los principios de prevención, gestión del riesgo psicosocial, mejora continua, participación, enfoque de derechos, confidencialidad y cumplimiento normativo, asegurando la integración de los procesos académicos y administrativo-laborales, la optimización de recursos y la consistencia entre la estrategia institucional y la operación diaria.

Así mismo, la presente Política garantiza la armonización de lineamientos, procedimientos, instrumentos e indicadores, evitando duplicidades, promoviendo sinergias institucionales y fortaleciendo una cultura organizacional basada en el respeto, la convivencia laboral, la dignidad humana y el trabajo decente, conforme a la normatividad vigente y a los estándares del SG-SST.

Artículo 19°. Vinculación. La Política de Prevención y Atención del Acoso Laboral de la Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" —FET— es de obligatorio cumplimiento y se integra de manera vinculante a los procesos, procedimientos, reglamentos internos, manuales, protocolos y demás instrumentos de gestión institucional que regulan las relaciones laborales y académico-administrativas.

En consecuencia, todos los miembros de la comunidad institucional, incluidos los directivos, servidores, docentes, trabajadores, contratistas, aprendices, practicantes, proveedores y demás personas que desarrollen actividades bajo la responsabilidad, dirección o control de la Institución, deberán conocer, acatar y aplicar los lineamientos establecidos en la presente Política.

La vinculación de esta Política implica el deber institucional y personal de prevenir conductas constitutivas de acoso laboral, colaborar con los mecanismos de prevención y atención establecidos, participar en las acciones de formación y sensibilización, y actuar conforme a los principios de respeto, dignidad, confidencialidad, imparcialidad y buena fe, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, disciplinarias, civiles o penales a que haya lugar, de conformidad con la normatividad vigente.

Artículo 20°. Alineación Externa. La Política de Prevención y Atención del Acoso Laboral de la Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" —FET— se encuentra alineada con la normatividad legal vigente en materia laboral, de seguridad y salud en el trabajo y de convivencia laboral, así como con los lineamientos, directrices y buenas prácticas emitidas por las autoridades competentes del orden nacional.

En particular, esta Política se articula con lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006, la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019, la Resolución 3461 de 2025, y demás normas que regulan la prevención, atención y control del acoso laboral y la gestión del riesgo psicosocial, sin perjuicio de las disposiciones que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

Así mismo, la Institución propenderá por la articulación y cooperación con las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), las autoridades laborales y de control, y otras

ES sujeta a inspección y vigilancia por el MEN. Res 1595 feb 28/2011

entidades externas pertinentes, con el fin de fortalecer las acciones de prevención, acompañamiento técnico, seguimiento y mejora continua de los ambientes laborales, garantizando el cumplimiento normativo y la protección integral de las personas que conforman la comunidad institucional.

Artículo 21° Régimen de Consecuencias y Sanciones. La Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" – FET establece que la comprobación de conductas constitutivas de acoso laboral o acoso sexual, previa aplicación del debido proceso, los principios de imparcialidad, confidencialidad y garantía del derecho de defensa, dará lugar a la adopción de las medidas disciplinarias, administrativas o contractuales correspondientes, de conformidad con la normatividad vigente y los reglamentos internos de la Institución.

En consecuencia, cuando se determine la existencia de conductas de acoso laboral o acoso sexual, estas podrán constituir justa causa para la terminación del contrato de trabajo, la desvinculación del cargo o la resolución del contrato de prestación de servicios, según corresponda a la naturaleza del vínculo laboral o contractual, sin perjuicio de las demás acciones legales a que haya lugar.

Así mismo, la Institución podrá remitir el caso a las autoridades competentes cuando los hechos puedan configurar responsabilidad disciplinaria, civil o penal, garantizando la debida colaboración con las entidades encargadas de la investigación y sanción de estas conductas.

La aplicación de este régimen de consecuencias busca fortalecer la prevención de cualquier forma de violencia en el entorno laboral, proteger la dignidad humana y garantizar ambientes de trabajo seguros, respetuosos y libres de acoso, en concordancia con lo establecido en la Ley 1010 de 2006 y demás disposiciones normativas aplicables.

CAPÍTULO VII: RECURSOS Y SOSTENIBILIDAD

Artículo 22°. Asignación de Recursos. La Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" —FET—, a través de la Alta Dirección, garantizará la asignación, provisión y gestión oportuna y suficiente de los recursos necesarios para la implementación, ejecución, seguimiento, evaluación y mejora continua de la Política de Prevención y Atención del Acoso Laboral, en concordancia con la planeación institucional y los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).Artículo 20°. Gestión del Talento Humano. La Institución promoverá el fortalecimiento de las competencias del talento humano involucrado en el Sistema de Gestión, mediante procesos de formación, capacitación, sensibilización y evaluación, orientados al cumplimiento de los requisitos legales, normativos y técnicos, así como al desarrollo de una cultura organizacional basada en la prevención, la calidad, la responsabilidad ambiental y el autocuidado.

IES sujeta a inspección y vigilancia por el MEN. Res. 1595 feb 28/2011

Artículo 23°. Sostenibilidad Institucional. La Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" —FET— garantizará la sostenibilidad institucional de la Política de Prevención y Atención del Acoso Laboral mediante su incorporación permanente en la planeación estratégica, táctica y operativa, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y los demás sistemas y procesos institucionales.

Artículo 24°. Optimización y Mejora de Recursos. La Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" —FET— promoverá la optimización, uso eficiente y mejora continua de los recursos destinados a la implementación y sostenibilidad de la Política de Prevención y Atención del Acoso Laboral, garantizando su adecuada administración, racionalización y aprovechamiento en función de los objetivos institucionales y del bienestar de la comunidad laboral.

CAPÍTULO VIII: DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Artículo 25°. Régimen de Transición. La Política de Prevención y Atención del Acoso Laboral de la Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" —FET— entrará en proceso de implementación progresiva a partir de su adopción formal por el órgano competente, con el fin de garantizar una aplicación ordenada, gradual y efectiva de sus disposiciones.

Durante el período de transición, la Institución adoptará las siguientes medidas:

a) **Ajuste de instrumentos existentes:** Adecuación, actualización o armonización de los reglamentos internos, procedimientos, protocolos, manuales y demás instrumentos institucionales relacionados con la convivencia laboral, el SG-SST y la gestión del riesgo psicosocial, de conformidad con lo dispuesto en la presente Política.
b) **Fortalecimiento de capacidades:** Capacitación y sensibilización progresiva de la Alta Dirección, los responsables del SG-SST, los integrantes del Comité de Convivencia Laboral y la comunidad institucional, respecto de los lineamientos, responsabilidades y mecanismos establecidos.
c) **Implementación gradual de procedimientos:** Puesta en marcha escalonada de los procesos de prevención, atención, seguimiento y evaluación del acoso laboral, garantizando la confidencialidad, el debido proceso y la protección de los derechos de las partes involucradas.
d) **Articulación con instancias externas:** Coordinación con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y demás entidades competentes para el acompañamiento técnico y la adecuada aplicación de la Política durante el período de transición.

Hasta tanto se culminen los ajustes e implementaciones señaladas, continuarán vigentes los procedimientos e instrumentos institucionales existentes, en cuanto no se opongan a la presente Política y a la normatividad legal vigente.

IES sujeta a inspección y vigilancia por el MEN. Res. 1595 feb 28/20

Artículo 26°. Actualización de la Política. La Política de Prevención y Atención del Acoso Laboral de la Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" —FET— será objeto de revisión y actualización, como mínimo, una (1) vez al año, o de manera extraordinaria cuando se presenten cambios en la normatividad aplicable, en la estructura organizacional, en los resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en la evaluación del riesgo psicosocial o cuando las circunstancias institucionales así lo requieran.

Cualquier ajuste, modificación o actualización deberá ser analizada técnicamente por las instancias competentes del Sistema de Gestión y aprobada formalmente por el Consejo Superior, mediante el acto administrativo correspondiente, garantizando su adecuada divulgación, implementación y seguimiento en toda la Institución.

Artículo 27°. Situaciones Especiales. En casos de fuerza mayor o cambios en la normatividad nacional que afecten de manera significativa la planeación institucional de la FET, el Rector podrá autorizar ajustes temporales a los procesos, previa comunicación al Consejo Superior.

Artículo 28°. Vigencia y Derogatorias. La presente política rige a partir de la fecha de aprobación del Consejo Superior y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE, PUBÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Rivera (Huila), a los 18 días del mes de marzo de 2026

JESÚS OVIEDO PÉREZ BAUTISTA
Presidente Consejo Superior

HOLME HARRINSO GUTIERREZ
secretario

IES sujeta a inspección y vigilancia por el MEN. Res 1595 Feb 28/2011