CONSEJO SUPERIOR
ACUERDO No. 92
Acta 183 del 18 de marzo de 2026

"POR EL CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA DE DESCONEXION 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 políticas y mecanismos que permitan planificar, ejecutar, evaluar y mejorar de manera sistemática los procesos relacionados con el bienestar laboral, la seguridad y salud en el trabajo, la gestión del talento humano y el cumplimiento del marco normativo aplicable;

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 establecen la adopción de medidas orientadas a la protección de la salud, la prevención de riesgos laborales y la promoción de ambientes de trabajo seguros y saludables;

5. Que el derecho a la **desconexión laboral** constituye una garantía orientada a proteger el tiempo de descanso, la vida personal, familiar y social de los trabajadores, así como a prevenir riesgos asociados con la sobrecarga laboral, el estrés y otros factores psicosociales derivados del uso permanente de tecnologías de la información y la comunicación;

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

6. Que la Ley 2191 de 2022 reconoce el derecho de los trabajadores a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta tecnológica, para asuntos relacionados con su actividad laboral fuera de la jornada de trabajo, vacaciones, permisos o licencias, y establece la obligación de las entidades públicas y privadas de adoptar políticas internas que regulen su implementación;

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 por el tiempo de descanso, el equilibrio entre la vida laboral y personal, la salud mental, el bienestar integral de los trabajadores y el uso responsable de las tecnologías de la información y la comunicación;

8. Que la Alta Dirección, a través de las áreas responsables del Sistema de Gestión y de Gestión Humana, elaboró y presentó ante este órgano de dirección la propuesta de Política de Desconexión Laboral, documento que define los principios, compromisos y lineamientos generales para garantizar el respeto por los tiempos de descanso y la adecuada gestión de las comunicaciones laborales fuera de la jornada de trabajo;

9. Que la adopción formal de la Política de Desconexión Laboral resulta necesaria para fortalecer la cultura institucional de bienestar laboral, prevenir riesgos psicosociales asociados con la hiperconectividad, promover el equilibrio entre la vida laboral y personal, y garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes;

10. Que, revisado el documento que contiene la Política de Desconexión 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 Desconexión Laboral de la Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" – FET, como el marco institucional que orienta, regula y articula las acciones destinadas a garantizar el respeto por el tiempo de descanso, la vida personal y familiar de los trabajadores, así como el uso responsable de las tecnologías de la información y la comunicación en el desarrollo de las actividades laborales.

La presente política tiene como finalidad prevenir la sobrecarga laboral, promover el equilibrio entre la vida laboral y personal, proteger la salud mental y contribuir a la

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

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

prevención de los factores de riesgo psicosocial asociados a la hiperconectividad laboral, en concordancia con lo establecido en la Ley 2191 de 2022, 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 y demás personas 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, incluyendo las modalidades de trabajo presencial, remoto, híbrido o mediado por tecnologías de la información y la comunicación.

En consecuencia, todos los miembros de la comunidad institucional deberán respetar los tiempos de descanso, vacaciones, permisos y licencias de los trabajadores, absteniéndose de realizar requerimientos laborales fuera de la jornada ordinaria, salvo en los casos excepcionales previstos por la normatividad vigente y por los lineamientos establecidos en la presente política.

Artículo 2°. Propósito Central. Establecer los lineamientos institucionales que permitan garantizar el derecho a la desconexión laboral en la Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" —FET—, mediante la regulación del uso de las tecnologías de la información y la comunicación en el ámbito laboral, con el fin de respetar los tiempos de descanso, vacaciones, permisos y licencias de los trabajadores, proteger su salud física y mental, y promover el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.

La presente Política busca prevenir situaciones asociadas a la sobrecarga laboral, la hiperconectividad y los factores de riesgo psicosocial, promoviendo prácticas institucionales responsables en la gestión de las comunicaciones laborales fuera de la jornada de trabajo, y fomentando ambientes laborales saludables, respetuosos y sostenibles.

Así mismo, esta Política tiene como propósito fortalecer la cultura organizacional de respeto por el tiempo de descanso y el bienestar integral de los trabajadores, promover la corresponsabilidad entre directivos, trabajadores y contratistas en el uso adecuado de los medios tecnológicos, y asegurar el cumplimiento de la normatividad vigente en materia de desconexión laboral, conforme a lo establecido en la Ley 2191 de 2022, articulándose de manera transversal con los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y con las estrategias institucionales de prevención de riesgos psicosociales y mejora continua del clima laboral y del desempeño institucional.

Artículo 3°. Conceptualización. Para efectos de la presente Política de Desconexión Laboral, la desconexión laboral se entiende como el conjunto de principios, lineamientos, acciones y mecanismos institucionales mediante los cuales la Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" —FET— garantiza el derecho de los

trabajadores a no recibir ni atender comunicaciones, órdenes o requerimientos laborales fuera de su jornada ordinaria de trabajo, durante los tiempos de descanso, vacaciones, permisos o licencias, salvo en las excepciones establecidas por la normatividad vigente.

Esta política comprende medidas de carácter preventivo, pedagógico, organizacional y de sensibilización, orientadas a promover el uso responsable de las tecnologías de la información y la comunicación, prevenir la sobrecarga laboral y la hiperconectividad, y proteger la salud física y mental, el bienestar integral y la calidad de vida de las personas que integran la comunidad institucional.

La presente Política constituye el marco orientador institucional para la gestión responsable de las comunicaciones laborales y el respeto por los tiempos de descanso, articulándose 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. Así mismo, integra los enfoques de prevención de riesgos psicosociales, corresponsabilidad institucional, bienestar laboral, participación y mejora continua, en concordancia con lo establecido en la Ley 2191 de 2022, el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 2646 de 2008, garantizando la coherencia entre los principios institucionales, el bienestar de los trabajadores y la adecuada operación de los procesos académico-administrativos.

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

a) **Integralidad:** Articula de manera coherente la gestión del derecho a la desconexión laboral con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y con los demás sistemas de gestión institucionales, promoviendo una visión integral del bienestar laboral, la prevención de riesgos psicosociales y el uso responsable de las tecnologías de la información y la comunicación en el entorno de trabajo.
b) **Prevención y gestión del riesgo:** Prioriza la identificación y control de los factores de riesgo psicosocial asociados a la sobrecarga laboral, la hiperconectividad y el uso inadecuado de herramientas tecnológicas fuera de la jornada laboral, promoviendo ambientes laborales saludables y prácticas organizacionales que favorezcan el equilibrio entre la vida laboral y personal.
c) **Respeto por el tiempo de descanso:** Garantiza el respeto por los tiempos de descanso, vacaciones, permisos y licencias de los trabajadores, promoviendo la adecuada gestión de las comunicaciones laborales y evitando requerimientos innecesarios fuera de la jornada ordinaria de trabajo.
d) **Cumplimiento normativo:** Asegura la observancia de la legislación laboral aplicable en materia de desconexión laboral y bienestar en el trabajo, en especial lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022, así como las disposiciones relacionadas con la prevención de riesgos psicosociales establecidas en la Resolución 2646 de 2008, el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.
e) **Participación y corresponsabilidad:** Fomenta la participación activa de la Alta Dirección, el área de Talento Humano, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en

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

el Trabajo (COPASST), los trabajadores y demás partes interesadas en la promoción del respeto por el tiempo de descanso y en el uso responsable de las herramientas tecnológicas para fines laborales.

f) **Mejora continua:** Promueve la evaluación periódica de la implementación de la política y la adopción de acciones de mejora orientadas a fortalecer el bienestar laboral, la gestión de los riesgos psicosociales y la efectividad de las medidas institucionales relacionadas con la desconexión laboral.
g) **Enfoque estratégico:** Se alinea con la planeación institucional, el Proyecto Educativo Institucional, los valores corporativos y los objetivos estratégicos de la FET, garantizando la coherencia entre los principios institucionales, la gestión del talento humano y la operación de los procesos académico-administrativos.
h) **Transparencia y trazabilidad:** Garantiza la adecuada documentación, registro, seguimiento y evaluación de las acciones derivadas de la aplicación de la presente Política, facilitando la toma de decisiones informadas, los procesos de control interno y las auditorías institucionales relacionadas con la gestión del bienestar laboral y el cumplimiento normativo.

Artículo 5°. Marco de Principios Orientadores. La Política de Desconexión 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) **Bienestar y dignidad humana:** Reconoce y protege la dignidad de todas las personas que integran la comunidad institucional, promoviendo relaciones laborales basadas en el respeto por el tiempo de descanso, la salud mental, el equilibrio entre la vida laboral y personal y el trato justo.
b) **Enfoque preventivo:** Prioriza la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo psicosocial asociados a la sobrecarga laboral, la hiperconectividad y el uso inadecuado de las tecnologías de la información y la comunicación fuera de la jornada laboral, promoviendo acciones que prevengan afectaciones a la salud y al bienestar de los trabajadores.
c) **Corresponsabilidad institucional:** Reconoce que el respeto por el derecho a la desconexión laboral es una responsabilidad compartida entre la Alta Dirección, los directivos, los trabajadores, los contratistas y las demás partes interesadas, quienes deberán promover prácticas organizacionales que favorezcan el equilibrio entre la vida laboral y personal.
d) **Respeto por el tiempo de descanso:** Garantiza el derecho de los trabajadores a disfrutar plenamente de sus tiempos de descanso, vacaciones, permisos y licencias, evitando la realización de requerimientos laborales fuera de la jornada ordinaria, salvo en los casos excepcionales previstos por la normatividad vigente.
e) **Uso responsable de las tecnologías de la información y la comunicación:** Promueve el uso adecuado y responsable de herramientas tecnológicas como el

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

correo electrónico, aplicaciones de mensajería instantánea y plataformas digitales, evitando su utilización para generar cargas laborales fuera del horario establecido.

f) **Participación y sensibilización:** Fomenta la participación activa de los trabajadores, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), el área de Talento Humano y la Alta Dirección en la promoción de una cultura institucional orientada al respeto por el derecho a la desconexión laboral y al bienestar integral de los trabajadores.
g) **Cumplimiento normativo:** Garantiza la observancia de la legislación laboral vigente en materia de desconexión laboral y prevención de riesgos psicosociales, en especial lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022, así como en las disposiciones relacionadas con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
h) **Mejora continua:** Promueve la evaluación periódica de la implementación y eficacia de la presente Política, así como la adopción de acciones de mejora que fortalezcan el bienestar laboral, el respeto por los tiempos de descanso y el desempeño institucional.

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

Artículo 6°. Configuración del Sistema. La Política de Desconexión 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 garantizar el respeto por los tiempos de descanso, prevenir la hiperconectividad laboral y promover el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar de los trabajadores.

La arquitectura de la presente Política articula de manera armónica los enfoques de bienestar laboral, gestión del riesgo psicosocial, uso responsable de las tecnologías de la información y la comunicación, protección de la salud mental y cumplimiento normativo, en coherencia con los principios institucionales y con lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022, así como con los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La Política comprende, entre otros, los siguientes elementos:

a) La Política de Desconexión Laboral, como marco orientador de los compromisos institucionales en materia de bienestar laboral, respeto por el tiempo de descanso y uso responsable de las herramientas tecnológicas en el ámbito laboral.
b) La planeación institucional, los objetivos estratégicos, los planes, programas y acciones preventivas orientadas a promover el equilibrio entre la vida laboral y personal, así como la adecuada gestión de las comunicaciones laborales fuera de la jornada de trabajo.

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

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

c) La identificación, evaluación, intervención y seguimiento de los factores de riesgo psicosocial asociados a la sobrecarga laboral, la hiperconectividad y el uso inadecuado de las tecnologías de la información y la comunicación, en concordancia con los lineamientos establecidos en el SG-SST.
d) Los programas, procedimientos, lineamientos, instructivos y demás documentos que soportan la implementación, aplicación y control de la Política, garantizando actuaciones claras, oportunas y trazables en la gestión de las comunicaciones laborales y el respeto por los tiempos de descanso.
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 para fortalecer el bienestar laboral.
f) La participación de los órganos de gobierno institucional, la Alta Dirección, el área de Talento Humano, el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), los trabajadores y las demás partes interesadas, como actores clave en la promoción del respeto por el derecho a la desconexión laboral y en la prevención de riesgos psicosociales.

Artículo 7°. Modelo. La Política de Desconexión 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 garantizar el respeto por el tiempo de descanso, prevenir la hiperconectividad laboral y promover el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar de los trabajadores.

Este modelo se implementa en concordancia con lo establecido en la Ley 2191 de 2022 y con los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), particularmente en lo relacionado con la prevención de los factores de riesgo psicosocial.

El modelo se concreta de la siguiente manera:

a) **Planear:** Comprende la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial asociados a la sobrecarga laboral, la hiperconectividad y el uso inadecuado de las tecnologías de la información y la comunicación fuera de la jornada laboral. Incluye la definición de objetivos, estrategias, lineamientos, programas y acciones orientadas a garantizar el derecho a la desconexión laboral, así como la asignación de responsabilidades y recursos necesarios para su implementación.
b) **Hacer:** Corresponde a la implementación de las acciones institucionales definidas, incluyendo la divulgación de la Política de Desconexión Laboral, la sensibilización y capacitación de la comunidad institucional sobre el uso responsable de las herramientas tecnológicas, y la adopción de prácticas organizacionales que

respeten los tiempos de descanso, vacaciones, permisos y licencias de los trabajadores.

c) **Verificar:** Incluye el seguimiento, medición y evaluación de la eficacia del modelo, mediante el análisis de indicadores relacionados con el bienestar laboral, la gestión de los factores de riesgo psicosocial y el cumplimiento de los lineamientos institucionales sobre desconexión laboral, verificando la correcta aplicación de la política en los diferentes procesos académico-administrativos.
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 propósito de fortalecer el respeto por el derecho a la desconexión laboral, mejorar el bienestar de los trabajadores y asegurar la mejora continua del desempeño institucional.

Este modelo garantiza la articulación permanente entre la presente Política, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la gestión del talento humano y los procesos académico-administrativos de la Institución, promoviendo una cultura organizacional basada en el respeto por el tiempo de descanso, el bienestar laboral y la corresponsabilidad institucional.

Artículo 8°. Gobernanza. La Política de Desconexión 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 asegurar el respeto del tiempo de descanso, prevenir la hiperconectividad laboral y promover el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar de los miembros de la comunidad institucional.

Este esquema de gobernanza se desarrolla en concordancia con lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022, mediante la cual se regula el derecho a la desconexión laboral en Colombia, así como con los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y la gestión del riesgo psicosocial.

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

a) El Consejo Superior, como máximo órgano de dirección institucional, responsable de aprobar la Política de Desconexión Laboral, orientar su aplicación y realizar seguimiento al cumplimiento de sus lineamientos dentro del marco de la planeación estratégica institucional.
b) La Rectoría, Lidera la implementación de la Política, promueve una cultura organizacional que respete el derecho a la desconexión laboral, garantiza su articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y adopta las decisiones necesarias para asegurar su cumplimiento, seguimiento y mejora continua.

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

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

c) Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), Actúa como instancia técnica encargada de integrar la Política de Desconexión Laboral a los procesos de gestión del riesgo psicosocial, realizar el seguimiento a su eficacia y apoyar la formulación e implementación de acciones preventivas, correctivas y de mejora relacionadas con la prevención de la sobrecarga laboral y el uso inadecuado de las tecnologías fuera de la jornada laboral. Las dependencias académico-administrativas apoyarán la ejecución operativa de estos lineamientos en sus respectivos ámbitos de actuación.
d) Área de Gestión Humana, Es responsable de promover la implementación de prácticas institucionales orientadas al respeto del derecho a la desconexión laboral, gestionar procesos de sensibilización y capacitación sobre el uso responsable de las tecnologías de la información y la comunicación, y acompañar el seguimiento a las condiciones laborales relacionadas con el bienestar y la salud mental de los trabajadores.
e) Áreas y líderes de proceso, Son responsables de aplicar la Política en sus respectivos ámbitos de actuación, promover una adecuada planificación del trabajo que respete los tiempos de descanso y evitar la generación de comunicaciones, solicitudes o requerimientos laborales fuera de la jornada ordinaria, salvo en los casos excepcionales establecidos por la normatividad vigente.
f) Los trabajadores, contratistas y demás partes interesadas, Participan activamente en la implementación y cumplimiento de la Política, haciendo uso responsable de los canales de comunicación institucionales, respetando los tiempos de descanso de los demás miembros de la comunidad institucional y contribuyendo a la promoción de una cultura organizacional basada en el bienestar, el respeto 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 Desconexión Laboral** se sustente en la definición clara de roles, responsabilidades y competencias, asegurando que las personas que intervienen en su aplicación cuenten con la formación, experiencia y habilidades necesarias para el cumplimiento de sus funciones.
La presente disposición se desarrolla en cumplimiento de lo establecido en la Ley 2191 de 2022, mediante la cual se regula el derecho de los trabajadores a no atender comunicaciones, órdenes u otros requerimientos laborales fuera de la jornada de trabajo, garantizando el respeto por los tiempos de descanso, vacaciones, licencias y permisos.

En desarrollo de lo anterior:

a) **Consejo Superior;** Ejercer la función de dirección estratégica mediante la adopción de la Política de Desconexión Laboral, la definición de lineamientos institucionales y el seguimiento a su cumplimiento, en el marco de sus competencias estatutarias y de la planeación institucional.

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

b) **La Alta Dirección;** Liderar la implementación de la Política, asignar los recursos necesarios para su ejecución, promover una cultura institucional que respete el derecho a la desconexión laboral y garantizar su articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), especialmente en lo relacionado con la prevención de los factores de riesgo psicosocial.
c) **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST);** Integrar la Política de Desconexión Laboral a los procesos de gestión del riesgo psicosocial, diseñar y ejecutar acciones preventivas orientadas a evitar la sobrecarga laboral y la hiperconectividad, realizar el seguimiento y evaluación de su eficacia, y proponer acciones de mejora en el marco del ciclo de mejora continua.
d) **Área de Gestión Humana;** Apoyar la implementación de la Política mediante la gestión de procesos de sensibilización, formación y comunicación institucional relacionados con el derecho a la desconexión laboral, promover buenas prácticas organizacionales para el uso responsable de las tecnologías de la información y realizar acompañamiento institucional frente a situaciones que puedan afectar el bienestar laboral.
e) **Los líderes de proceso y responsables de áreas;** Aplicar la Política en sus respectivos ámbitos de actuación, planificar adecuadamente las actividades laborales respetando la jornada de trabajo y los tiempos de descanso, evitar la generación de requerimientos laborales fuera de la jornada ordinaria —salvo las excepciones previstas por la normatividad vigente— y promover prácticas organizacionales que favorezcan el equilibrio entre la vida laboral y personal.
f) **Trabajadores, docentes, personal administrativo y contratistas;** Cumplir los lineamientos establecidos en la Política, hacer uso responsable de los canales de comunicación institucionales, respetar los tiempos de descanso de los demás miembros de la comunidad institucional y participar en las actividades de sensibilización y capacitación relacionadas con la desconexión laboral y el bienestar en el trabajo.
g) **Gestión Humana y demás áreas de apoyo;** Brindar soporte a la implementación de la Política mediante la gestión de procesos de formación, divulgación, comunicación interna, manejo de información institucional y acompañamiento a las dependencias para la correcta aplicación de los lineamientos establecidos.

Las competencias definidas en el presente artículo deberán desarrollarse bajo los principios de respeto por el tiempo de descanso, corresponsabilidad institucional, prevención del riesgo psicosocial, bienestar laboral y mejora continua, garantizando la eficacia de la Política y el fortalecimiento de una cultura organizacional que promueva el equilibrio entre la vida laboral y personal.

CAPÍTULO III: INSTRUMENTOS Y HERRAMIENTAS

Artículo 10°. Jerarquía de Instrumentos. La Política de Desconexión 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 la coherencia normativa, la articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad

y Salud en el Trabajo (SG-SST), la trazabilidad de las actuaciones y la mejora continua en la gestión del bienestar laboral y la prevención de los factores de riesgo psicosocial asociados a la hiperconectividad laboral.

La presente jerarquía se establece en concordancia con lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022, que reconoce el derecho de los trabajadores a no atender comunicaciones, órdenes o requerimientos laborales fuera de la jornada de trabajo, salvo las excepciones previstas por la normatividad vigente.

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

a) La Política de Desconexión Laboral: Como instrumento de máximo nivel institucional, que define los principios, compromisos y lineamientos generales orientados a garantizar el respeto por el tiempo de descanso, el equilibrio entre la vida laboral y personal, y la prevención de la hiperconectividad laboral.
b) Los lineamientos y protocolos institucionales de desconexión laboral: Que desarrollan operativamente la Política y establecen las directrices para el uso responsable de las tecnologías de la información y la comunicación en el ámbito laboral, así como los mecanismos institucionales para prevenir, gestionar y atender situaciones relacionadas con la vulneración del derecho a la desconexión laboral.
c) Los programas, planes y acciones preventivas: Orientados a la identificación, evaluación, intervención y seguimiento de los factores de riesgo psicosocial asociados a la carga laboral, la disponibilidad permanente y el uso inadecuado de medios tecnológicos fuera de la jornada laboral, así como a la promoción del bienestar laboral y la salud mental de los trabajadores.
d) Los procedimientos, instructivos, formatos y registros: Que soportan la ejecución, documentación y control de las actividades asociadas a la Política, garantizando la adecuada gestión de la información, la trazabilidad de las actuaciones y el seguimiento de los compromisos institucionales relacionados con la desconexión laboral.
e) Los mecanismos de seguimiento, evaluación y mejora continua: Tales como indicadores de gestión, auditorías internas, revisiones por la Alta Dirección y reportes institucionales, que permiten verificar el cumplimiento y la eficacia de la Política, así como adoptar las acciones correctivas, preventivas y 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 académico-administrativos de la Fundación.

.

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

CAPÍTULO IV: PROCESOS DE FORMULACIÓN, IMPLEMENTACIÓN Y CONTROL

Artículo 11°. Procesos y procedimientos. La Política de Desconexión 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 se desarrollan en concordancia con lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022, que establece el derecho de los trabajadores a no atender comunicaciones, órdenes u otros requerimientos laborales fuera de su jornada de trabajo, garantizando el respeto por los tiempos de descanso, vacaciones, permisos y licencias.

Estos procesos y procedimientos comprenden, como mínimo:

a) **Formulación y actualización de la Política,** Incluye la identificación de los requisitos legales aplicables, el análisis del contexto institucional, la participación de las instancias competentes y la aprobación por parte de los órganos de gobierno institucional, garantizando su actualización periódica conforme a cambios normativos, tecnológicos o a las necesidades organizacionales.
b) **Prevención y promoción del equilibrio entre la vida laboral y personal:** Comprende la identificación, evaluación, intervención y seguimiento de los factores de riesgo psicosocial asociados a la sobrecarga laboral y la hiperconectividad, así como el desarrollo de programas de capacitación, sensibilización y comunicación interna orientados al uso responsable de las tecnologías de la información y al respeto del derecho a la desconexión laboral.
c) **Gestión y atención de situaciones relacionadas con la desconexión laboral:** Establece los procedimientos y canales institucionales para reportar, analizar y gestionar situaciones relacionadas con posibles vulneraciones al derecho a la desconexión laboral, garantizando la debida diligencia institucional, el respeto por los derechos de los trabajadores y la adopción de medidas correctivas cuando sea necesario.
d) **Implementación de acciones preventivas y correctivas:** Comprende la adopción de medidas institucionales orientadas a prevenir la generación de requerimientos laborales fuera de la jornada ordinaria, mejorar la planificación del trabajo, promover prácticas organizacionales saludables y fortalecer el bienestar laboral de los trabajadores.
e) **Control, evaluación y mejora continua,** Incluye el seguimiento a indicadores institucionales, la realización de auditorías internas, la revisión por la Alta Dirección y la evaluación de la eficacia de la Política, con el propósito de fortalecer el respeto

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

por el derecho a la desconexión laboral y mejorar las condiciones de bienestar 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, los procesos de control institucional y la mejora continua.

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 Política de Desconexión Laboral de la Fundación.

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

Estas metodologías se desarrollarán en concordancia con lo establecido en la Ley 2191 de 2022, la cual regula el derecho de los trabajadores a no atender comunicaciones, órdenes u otros requerimientos laborales fuera de su jornada de trabajo, así como con las disposiciones relacionadas con la gestión de los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral.

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 o sustituyan, como herramienta técnica para identificar condiciones laborales que puedan afectar el bienestar de los trabajadores, incluyendo aquellas asociadas a la sobrecarga laboral y la hiperconectividad.

Las metodologías contemplarán, como mínimo:

a) Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intralaborales, extralaborales e individuales que puedan incidir en situaciones de sobrecarga laboral, hiperconectividad o afectación del derecho a la desconexión laboral.
b) Determinar niveles de riesgo, priorizar áreas, procesos o grupos poblacionales y orientar la toma de decisiones institucionales en materia de organización del trabajo, bienestar laboral y prevención de riesgos asociados al uso excesivo de tecnologías de comunicación fuera de la jornada laboral.
c) Diseñar, implementar y ajustar planes, programas y acciones preventivas, correctivas y de intervención orientadas a la mitigación de los factores de riesgo

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

identificados, al fortalecimiento del bienestar laboral y a la promoción del equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.

d) Realizar seguimiento y evaluación periódica de la eficacia de las acciones implementadas, como insumo para la mejora continua de la Política de Desconexión Laboral y del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (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 por el Ministerio del Trabajo en materia de gestión del riesgo psicosocial.

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 Desconexión Laboral, en articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y los demás sistemas institucionales, con el propósito de asegurar el respeto por los tiempos de descanso, prevenir la hiperconectividad laboral y fortalecer el bienestar de los trabajadores.

La gestión de dichos instrumentos se desarrollará conforme a lo establecido en la Ley 2191 de 2022 y a las disposiciones relacionadas con la gestión de los factores de riesgo psicosocial establecidas en la Resolución 2646 de 2008 y las normas que las modifiquen o sustituyan.

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 utilizados para evaluar las condiciones laborales relacionadas con la desconexión laboral y la gestión del riesgo psicosocial, 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, especialmente aquella de carácter sensible, asegurando su manejo ético, responsable y conforme a las disposiciones legales sobre protección de datos personales y manejo de información institucional.
c) **Análisis y uso de la información:** Consolidar, analizar e interpretar los resultados obtenidos, utilizándolos como insumo para la toma de decisiones institucionales, la identificación de situaciones relacionadas con la sobrecarga laboral o la hiperconectividad, y la formulación de planes de intervención orientados a fortalecer el respeto por el derecho a la desconexión laboral.
d) **Articulación institucional:** Integrar los resultados de los instrumentos con los procesos de planeación institucional, bienestar laboral, gestión del talento humano y mejora continua del SG-SST, garantizando coherencia entre la evaluación de los

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

factores de riesgo psicosocial y las acciones orientadas a promover el equilibrio entre la vida laboral y personal.

e) **Seguimiento y mejora continua:** Realizar seguimiento periódico a la eficacia de los instrumentos aplicados y a las acciones derivadas de su implementación, promoviendo ajustes oportunos que fortalezcan el bienestar organizacional, la prevención de la hiperconectividad laboral y la mejora continua de la Política de Desconexión Laboral.
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 promoción del bienestar laboral, el respeto por los tiempos de descanso y el uso responsable de las tecnologías de comunicación en el ámbito laboral.

CAPÍTULO V: MONITOREO, EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Artículo 14°. Formación y Certificación Obligatoria. La Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" —FET— establece como requisito obligatorio y de carácter anual la capacitación y certificación en derecho a la desconexión laboral, uso responsable de las tecnologías de la información y equilibrio entre la vida laboral y personal, dirigida a todo el personal de la Institución, independientemente de su forma de vinculación, nivel jerárquico o modalidad contractual.

Esta formación se desarrollará en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022, la cual reconoce el derecho de los trabajadores a no atender comunicaciones, órdenes u otros requerimientos laborales fuera de su jornada de trabajo, así como a disfrutar plenamente de sus tiempos de descanso, vacaciones, permisos y licencias.

El programa de formación institucional tendrá como objetivos:

a) Sensibilizar a la comunidad institucional sobre la importancia del respeto por el tiempo de descanso y la desconexión laboral como elemento fundamental para la protección de la salud física y mental de los trabajadores.
b) Promover el uso responsable de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en el entorno laboral, evitando prácticas de hiperconectividad que puedan afectar el bienestar de los trabajadores.
c) Fortalecer las competencias de directivos, líderes de proceso y trabajadores en la planificación adecuada del trabajo, el respeto de los horarios laborales y la prevención de factores de riesgo psicosocial asociados a la carga laboral.
d) Fomentar una cultura organizacional orientada al bienestar laboral, el equilibrio entre la vida laboral y personal y el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes en materia de desconexión laboral.

El cumplimiento de este programa de formación y certificación constituirá un indicador clave de gestión dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST),

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

siendo objeto de seguimiento, evaluación y mejora continua como parte de las estrategias institucionales para promover el bienestar laboral y la prevención de los factores de riesgo psicosocial.

Artículo 15°. 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 Desconexión Laboral, en concordancia con el enfoque del ciclo Planear, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA) y con los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el propósito de garantizar su eficacia, pertinencia y sostenibilidad en la protección del bienestar laboral y el respeto por los tiempos de descanso de los trabajadores.

Este proceso se desarrollará en cumplimiento de lo establecido en la Ley 2191 de 2022, que reconoce el derecho de los trabajadores a no atender comunicaciones o requerimientos laborales fuera de su jornada de trabajo, así como a disfrutar plenamente de sus tiempos de descanso, permisos, licencias y vacaciones.

El seguimiento y evaluación de la Política incluirá, entre otros, los siguientes mecanismos:

a) **Monitoreo de indicadores institucionales**, relacionados con el cumplimiento de los lineamientos de desconexión laboral, el bienestar de los trabajadores y la gestión de los factores de riesgo psicosocial.
b) **Evaluación periódica del cumplimiento de la Política**, mediante revisiones internas, análisis de reportes institucionales y verificación de la aplicación de los lineamientos en los diferentes procesos académico-administrativos.
c) **Auditorías internas y revisiones por la Alta Dirección**, orientadas a verificar la eficacia de las acciones implementadas y su articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
d) **Identificación de oportunidades de mejora**, derivadas del análisis de resultados, de los procesos de evaluación institucional y de las recomendaciones formuladas por las instancias responsables de la gestión del bienestar laboral.

Los resultados de este seguimiento constituirán insumo fundamental para la toma de decisiones institucionales, la implementación de acciones correctivas, preventivas y de mejora, y el fortalecimiento continuo de la eficacia, eficiencia y sostenibilidad del Sistema de Gestión, promoviendo una cultura organizacional que respete el derecho a la desconexión laboral y favorezca el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.

CAPÍTULO VI: ARTICULACIÓN Y ALINEACIÓN

Artículo 16°. Coherencia Sistémica. La Política de Desconexión 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 (PEI), los

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

sistemas de control interno y los demás sistemas, programas y políticas adoptados por la Institución.

Esta articulación se desarrolla en concordancia con lo establecido en la Ley 2191 de 2022, la cual regula el derecho de los trabajadores a la desconexión laboral y promueve el respeto por los tiempos de descanso, vacaciones, permisos y licencias, contribuyendo a la protección del bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

En tal sentido, la Política se alinea con los principios de prevención del riesgo psicosocial, bienestar laboral, equilibrio entre la vida laboral y personal, mejora continua, corresponsabilidad institucional y cumplimiento normativo, asegurando la integración de los procesos académicos y administrativo-laborales, la adecuada organización del trabajo y la optimización de los recursos institucionales.

Así mismo, la presente Política garantiza la armonización de lineamientos, procedimientos, instrumentos e indicadores, evitando duplicidades y promoviendo sinergias institucionales entre las diferentes áreas y procesos de la Institución. De esta manera, se fortalece una cultura organizacional basada en el respeto por el tiempo de descanso, el uso responsable de las tecnologías de la información y comunicación, el bienestar laboral y el trabajo digno, en coherencia con la normatividad vigente y con los estándares del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Artículo 17°. Vinculación. La Política de Desconexión 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 de la Institución.

La presente Política se adopta en concordancia con lo establecido en la Ley 2191 de 2022, la cual reconoce el derecho de los trabajadores a no atender comunicaciones, órdenes o requerimientos laborales fuera de su jornada de trabajo, así como a disfrutar plenamente de sus tiempos de descanso, vacaciones, permisos y licencias.

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

La vinculación de esta Política implica el deber institucional y personal de respetar el derecho a la desconexión laboral, promover prácticas organizacionales que favorezcan el equilibrio entre la vida laboral y personal, hacer uso responsable de las tecnologías de la información y comunicación en el entorno laboral, y participar en las acciones de formación y sensibilización que promueva la Institución.

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

Así mismo, todos los miembros de la comunidad institucional deberán actuar conforme a los principios de respeto, corresponsabilidad, bienestar laboral, buena fe y cumplimiento normativo, contribuyendo al fortalecimiento de una cultura organizacional orientada al bienestar de los trabajadores, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, disciplinarias, civiles o legales a que haya lugar, de conformidad con la normatividad vigente.

Artículo 18°. 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 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.

De igual manera, la Fundación promoverá la adopción de buenas prácticas organizacionales orientadas al uso responsable de las tecnologías de la información y la comunicación, la adecuada organización del trabajo y el respeto por los tiempos de descanso, contribuyendo al fortalecimiento de entornos laborales saludables, sostenibles y acordes con los principios del trabajo digno y decente.

Artículo 19° Régimen de Consecuencias y Sanciones. La Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" – FET establece que el incumplimiento de los lineamientos establecidos en la Política de Desconexión Laboral, especialmente cuando implique la vulneración reiterada del derecho de los trabajadores a no atender comunicaciones, órdenes o requerimientos laborales fuera de su jornada de trabajo, dará lugar a la adopción de las medidas disciplinarias, administrativas o contractuales correspondientes, previa aplicación del debido proceso, los principios de imparcialidad, confidencialidad y garantía del derecho de defensa.

Lo anterior se aplicará en concordancia con lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022, la cual reconoce el derecho de los trabajadores a la desconexión laboral y establece la obligación de los empleadores de respetar los tiempos de descanso, vacaciones, permisos y licencias.

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

En consecuencia, cuando se determine el incumplimiento injustificado o reiterado de las disposiciones relacionadas con el respeto al derecho de desconexión laboral, la Institución podrá aplicar las medidas disciplinarias o contractuales previstas en los reglamentos internos, manuales institucionales y demás disposiciones aplicables, de acuerdo con la naturaleza del vínculo laboral o contractual.

Así mismo, cuando las conductas asociadas al incumplimiento de esta Política generen afectaciones al bienestar laboral, a la salud de los trabajadores o a la adecuada gestión del riesgo psicosocial, la Institución adoptará las medidas correctivas, preventivas y de mejora necesarias dentro del marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

La aplicación de este régimen de consecuencias tiene como propósito fortalecer la cultura institucional de respeto por los tiempos de descanso, prevenir la hiperconectividad laboral, proteger el bienestar físico y mental de los trabajadores y promover ambientes laborales saludables, en concordancia con la normatividad laboral vigente y los principios de trabajo digno y decente.

CAPÍTULO VII: RECURSOS Y SOSTENIBILIDAD

Artículo 20°. 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 humanos, técnicos, tecnológicos, administrativos y financieros necesarios para la adecuada implementación, ejecución, seguimiento, evaluación y mejora continua de la Política de Desconexión Laboral, en concordancia con la planeación institucional y los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Esta disposición se adopta en cumplimiento de lo establecido en la Ley 2191 de 2022, la cual reconoce el derecho de los trabajadores a la desconexión laboral y establece la responsabilidad de los empleadores de garantizar condiciones organizacionales que respeten los tiempos de descanso y contribuyan al bienestar integral de los trabajadores.

Así mismo, la Institución promoverá el fortalecimiento de las competencias del talento humano involucrado en la implementación y aplicación de la Política, mediante procesos permanentes de formación, capacitación, sensibilización y evaluación, orientados a:

a) Promover el conocimiento y aplicación de los lineamientos institucionales relacionados con el derecho a la desconexión laboral.
b) Fortalecer las competencias de directivos, líderes de proceso y trabajadores en la planificación del trabajo, la gestión del tiempo y el uso responsable de las tecnologías de la información y comunicación en el entorno laboral.
c) Prevenir factores de riesgo psicosocial asociados a la sobrecarga laboral, la disponibilidad permanente y la hiperconectividad digital.

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

d) Promover una cultura organizacional basada en el bienestar laboral, el equilibrio entre la vida laboral y personal, el autocuidado y el respeto por los tiempos de descanso.

La asignación de recursos y el fortalecimiento del talento humano deberán integrarse de manera articulada con los procesos de planeación institucional, bienestar laboral, gestión del talento humano y mejora continua del SG-SST, garantizando la sostenibilidad y eficacia de la Política de Desconexión Laboral en todos los niveles de la Institución.

Artículo 21°. Sostenibilidad Institucional. La Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" —FET— garantizará la sostenibilidad institucional de la Política de Desconexión Laboral mediante su incorporación permanente en la planeación estratégica, táctica y operativa, así como en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y en los demás sistemas, programas y procesos institucionales.

La presente disposición se desarrolla en cumplimiento de lo establecido en la Ley 2191 de 2022, la cual reconoce el derecho de los trabajadores a la desconexión laboral y promueve la adopción de medidas organizacionales orientadas a garantizar el respeto por los tiempos de descanso, el bienestar laboral y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Artículo 22°. Optimización y Mejora de Recursos. La Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" —FET— promoverá la optimización, el uso eficiente y la mejora continua de los recursos destinados a la implementación, ejecución y sostenibilidad de la Política de Desconexión Laboral, garantizando su adecuada administración, racionalización y aprovechamiento en función del bienestar de la comunidad institucional y del cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Lo anterior se desarrollará en concordancia con lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022, mediante la adopción de medidas organizacionales que favorezcan el respeto por los tiempos de descanso, la adecuada gestión de la carga laboral y el uso responsable de las tecnologías de la información y comunicación en el entorno laboral.

CAPÍTULO VIII: DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Artículo 23°. Régimen de Transición. La Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" —FET— establecerá un proceso de implementación progresiva de la Política de Desconexión Laboral, a partir de su adopción formal por el órgano competente, con el propósito de garantizar una aplicación ordenada, gradual y efectiva de sus disposiciones en el ámbito institucional.

El presente régimen de transición se adopta en cumplimiento de lo establecido en la Ley 2191 de 2022, que reconoce el derecho de los trabajadores a la desconexión laboral y establece la obligación de las organizaciones de adoptar políticas internas que garanticen el respeto por los tiempos de descanso y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

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

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

a) **Ajuste de instrumentos existentes:** Adecuación, actualización y armonización de los reglamentos internos, manuales de funciones, protocolos, procedimientos, políticas institucionales y demás instrumentos de gestión relacionados con la organización del trabajo, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y la prevención de factores de riesgo psicosocial asociados a la hiperconectividad laboral.
b) **Fortalecimiento de capacidades institucionales:** Desarrollo progresivo de procesos de capacitación, sensibilización y divulgación dirigidos a la Alta Dirección, líderes de proceso, responsables del SG-SST y a toda la comunidad institucional, respecto de los lineamientos, responsabilidades y mecanismos establecidos en la Política de Desconexión Laboral.
c) **Implementación gradual de mecanismos y procedimientos:** Puesta en marcha escalonada de los mecanismos institucionales orientados a garantizar el respeto por los horarios de trabajo, los tiempos de descanso, vacaciones y licencias, así como el uso responsable de las tecnologías de la información y comunicación en el entorno laboral.
d) **Articulación con instancias externas:** Coordinación con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y demás entidades competentes para el acompañamiento técnico en la implementación de acciones orientadas a la prevención de factores de riesgo psicosocial relacionados con la sobrecarga laboral y la disponibilidad permanente.

Mientras se culmina el proceso de ajuste e implementación señalado, continuarán aplicándose los instrumentos y procedimientos institucionales vigentes, siempre que no se opongan a lo dispuesto en la presente Política de Desconexión Laboral y a la normatividad legal aplicable.

Artículo 24°. Actualización de la Política. La Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" —FET— garantizará la revisión, actualización y mejora periódica de la Política de Desconexión Laboral, con el fin de asegurar su pertinencia, eficacia y coherencia con la normatividad vigente, la planeación institucional y los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

La presente Política será revisada 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 SG-SST, en la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, o cuando las circunstancias institucionales así lo requieran.

Esta actualización se realizará en concordancia con lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022, la cual establece el derecho de los trabajadores a la desconexión laboral y la obligación de los empleadores de adoptar y mantener políticas internas que garanticen el respeto por los

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

tiempos de descanso, el uso adecuado de las tecnologías de la información y la prevención de la hiperconectividad laboral.

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, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

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

JESUS OVIEDO PEREZ
Presidente Consejo Superior

HOLME HARRINSO GUTIERREZ BAUTISTA
secretario

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