Acta No. 05

Asunto Reunión:	Consejo Directivo – Sesión Extraordinaria											
Fecha:	**Día:**	2	3	**Mes:**	0	9	**Año:**	2	0	2	6	
Lugar:	Salón Consejo Directivo.											
Hora:	8:30 a. m.											
Organizador	Rector											

ORDEN DEL DÍA:

1. Verificación de quórum y aprobación del orden del día.

2. Proyectos de Acuerdo:

- Adopción de la Política Institucional de Desconexión Laboral.
- Adopción de la Política Institucional para la Prevención del Acoso Laboral, las Violencias y la Discriminación en el Mundo del Trabajo.
- Adopción de la Política Institucional de Gestión Integral del Riesgo de Desastres y de Preparación, Respuesta y Recuperación ante Emergencias.

1. Verificación de quórum y aprobación del orden del día

Asistentes	
Adrián Alexander Castro Álzate	Delegado del gobernador de Antioquia
Mayra Alejandra García Sánchez	Delegada del Presidente de la República (sesión remota)
Libardo Álvarez Lopera	Representante de los Exrectores
Jorge Mario Uribe Vélez	Representante del Sector Productivo
Luz Elena Mira Olano	Representante de las Directivas Académicas
Darío Enrique Soto Durán	Representante de los Docentes
John Hamilton Montoya Jaramillo	Representante Principal de los Egresados
Jorge Zapata Bedoya	Representante de los Estudiantes
Leonardo García Botero	Rector
Angela María Ramírez Betancur	Secretaria del Consejo Directivo (encargada)

De conformidad con el artículo 14 del acuerdo del 03 de 2014, Estatuto General del Tecnológico de Antioquia I.U, existe quorum para decidir y deliberar

2. Proyectos de Acuerdo

✓ Política Institucional de Desconexión Laboral

Se presentó al Consejo Directivo el proyecto de acuerdo por medio del cual se adopta la Política Institucional de Desconexión Laboral del Tecnológico de Antioquia – Institución Universitaria, orientada a proteger el descanso y el tiempo libre y a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La propuesta establece lineamientos para garantizar el ejercicio efectivo de este derecho, regular el uso de las tecnologías y los medios de comunicación relacionados con el trabajo y definir mecanismos de recepción, trámite y seguimiento de las quejas. Su ámbito de aplicación comprende al personal docente, directivo y administrativo y a las demás personas vinculadas laboralmente, de acuerdo con la naturaleza de su relación laboral, legal o reglamentaria, tanto en modalidades presenciales como en las formas de trabajo mediadas por tecnologías que resulten procedentes.

Como regla general, la política contempla que, una vez finalizada la jornada aplicable, las personas puedan desconectarse de correos, llamadas, plataformas y aplicaciones de mensajería relacionadas con el trabajo. La falta de lectura o de respuesta inmediata durante los tiempos protegidos no deberá generar, por sí misma, consecuencias adversas. Asimismo, se prevé el respeto de los descansos, vacaciones, permisos y licencias, según la situación jurídica de cada persona.

En materia de comunicaciones, el proyecto promueve la programación de correos, reuniones y entregables dentro de la jornada, el uso razonable de grupos y aplicaciones y la definición de canales para las urgencias. La disponibilidad de dispositivos o el acceso a plataformas no supone disponibilidad permanente, y las necesidades derivadas de una falta recurrente de planeación no deben convertirse en fundamento ordinario para interrumpir el descanso.

La propuesta reconoce condiciones especiales para los cargos de dirección, confianza y manejo y para las funciones que impliquen disponibilidad por su naturaleza, sin desconocer el derecho al descanso. También contempla situaciones de fuerza mayor, caso fortuito y necesidades extraordinarias, sujetas a criterios de necesidad y proporcionalidad y a la inexistencia de otra alternativa viable.

Respecto de las posibles vulneraciones, se establecen mecanismos para presentar quejas identificadas o anónimas y un procedimiento preventivo y administrativo que comprende recepción, revisión inicial, información a las personas involucradas, medidas de solución, seguimiento y cierre. El proyecto incorpora garantías de debido proceso, confidencialidad, protección de datos y prevención de represalias.

La implementación se articula con Gestión Humana, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Comité de Convivencia Laboral, dentro de sus respectivas competencias. La política diferencia la vulneración de la desconexión laboral de las conductas que puedan configurar acoso laboral y prevé remisiones a las instancias competentes cuando corresponda, junto con acciones de formación, socialización y evaluación periódica.

Los miembros del Consejo Directivo destacaron la importancia de la Política Institucional de Desconexión Laboral para proteger los tiempos de descanso y favorecer el equilibrio entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar. Resaltaron la necesidad de promover una adecuada planeación de las actividades y un uso responsable de los medios de comunicación, así como de socializar sus disposiciones con los directivos y equipos de trabajo para facilitar su aplicación.

Puesto a consideración por parte de la Secretaria Encargada del Consejo Directivo, el proyecto de acuerdo por medio del cual se adopta la Política Institucional de Desconexión Laboral fue aprobado por unanimidad.

✓ Política Institucional para la Prevención del Acoso Laboral, las Violencias y la Discriminación en el Mundo del Trabajo

Se presentó el proyecto de acuerdo por medio del cual se adopta la Política Institucional para la Prevención del Acoso Laboral, las Violencias y la Discriminación en el Mundo del Trabajo del Tecnológico de Antioquia – Institución Universitaria, como marco de prevención, protección y actuación frente a estas conductas.

La política establece un compromiso de cero tolerancia frente al acoso, las violencias y la discriminación y define principios, responsabilidades y criterios para su prevención, detección, atención, protección, corrección y seguimiento. Su aplicación atiende la naturaleza de cada vínculo y las competencias institucionales y comprende, entre otros, a servidores públicos, docentes, personal administrativo, contratistas y personas en formación que desarrollen actividades relacionadas con el mundo del trabajo.

El alcance de la propuesta incluye hechos ocurridos en espacios físicos y virtuales y en comunicaciones, desplazamientos, comisiones, prácticas, reuniones y demás actividades que guarden relación con el trabajo. Se incorporan enfoques diferenciales, de género e interseccionales, así como garantías de dignidad, igualdad, no discriminación, confidencialidad, debido proceso y no revictimización.

El proyecto organiza la implementación en cuatro ejes estratégicos: prevención, convivencia y cultura de respeto; protección, atención y articulación de rutas institucionales; seguridad y salud en el trabajo y gestión del riesgo psicosocial; y gobernanza, información, seguimiento y no repetición.

Estos ejes comprenden formación, difusión de canales, valoración de necesidades de protección, intervención de factores de riesgo y medidas de mejora institucional.

En cuanto a las competencias, se diferencia la función preventiva, orientadora, conciliadora y canalizadora del Comité de Convivencia Laboral de las actuaciones de las autoridades disciplinarias, contractuales y demás instancias competentes. La propuesta establece que el Comité no declara la existencia jurídica de acoso laboral ni tramita o concilia situaciones de acoso sexual. Las violencias sexuales y las violencias basadas en género se articulan con el protocolo institucional especializado y con las medidas concurrentes que correspondan.

La política se distingue del protocolo operativo que desarrolla la orientación, recepción, clasificación, protección, trámite, remisión, seguimiento y cierre de los casos. En esta articulación se preservan las competencias de cada instancia y se evita la duplicación de procedimientos. El protocolo adjunto contempla, además, la relación con las situaciones de desconexión laboral, sin equiparar automáticamente su vulneración con el acoso laboral.

La propuesta prevé medidas de protección frente a represalias, reserva de la información, tratamiento adecuado de datos personales y elaboración de informes agregados y anonimizados. También establece seguimiento mediante indicadores de formación, conocimiento de rutas, oportunidad de protección, gestión del Comité, intervención del riesgo psicosocial y acciones de no repetición, así como la armonización de los instrumentos institucionales relacionados con la convivencia laboral.

El doctor Jorge Mario Uribe Velez, representante del sector productivo, indica que la definición de lineamientos orientados a fortalecer una cultura institucional de respeto y trato digno esta estructura y acorde a los lineamientos establecidos por el Gobierno Nacional.

Jorge Zapata Bedoya, representante de los estudiantes, señalo la importancia de que las personas conozcan los canales de atención y las rutas aplicables a cada situación, con garantías de confidencialidad, debido proceso y protección frente a represalias. Asimismo, resalto la necesidad de articular las actuaciones de las dependencias competentes y desarrollar acciones permanentes de prevención y formación.

La representante de las directivas académicas, doctora Luz Elena Mira Olano, destacó que la adopción de esta política fortalece el deber institucional de prevenir y atender las conductas que afectan la dignidad y las condiciones de trabajo. Señaló la importancia de diferenciar el procedimiento preventivo del acoso laboral de las actuaciones disciplinarias y de las rutas especializadas para el acoso sexual, preservando las competencias de cada instancia. Precisó que el Comité de Convivencia Laboral cumple funciones preventivas, orientadoras, conciliadoras y canalizadoras, sin competencia para declarar la existencia de acoso laboral ni para tramitar o conciliar situaciones de acoso sexual. Asimismo, resaltó que la protección oportuna de las personas

afectadas debe coexistir con las garantías de debido proceso, imparcialidad y derecho de defensa, sin que las medidas de protección constituyan una declaración anticipada de responsabilidad.

Finalmente, destacó la necesidad de garantizar confidencialidad, prevenir represalias y evitar la revictimización, mediante procedimientos claros y accesibles que aseguren la aplicación efectiva de la política.

Puesto a consideración por parte de la Secretaria Encargada del Consejo Directivo,, el proyecto de acuerdo por medio del cual se adopta la Política Institucional para la Prevención del Acoso Laboral, las Violencias y la Discriminación en el Mundo del Trabajo fue aprobado por unanimidad.

✓ Política Institucional de Gestión Integral del Riesgo de Desastres y de Preparación, Respuesta y Recuperación ante Emergencias

Se presentó al Consejo Directivo el proyecto de acuerdo, la propuesta establece directrices para conocer y reducir los riesgos asociados con las sedes, procesos y actividades; fortalecer capacidades humanas, técnicas y logísticas; coordinar la respuesta ante eventos adversos; y orientar la recuperación y el retorno seguro. Su alcance comprende a la comunidad institucional y a las demás personas presentes en escenarios bajo responsabilidad de la Institución, atendiendo la naturaleza de cada vínculo.

El ámbito de aplicación incluye la sede Robledo y las demás sedes, instalaciones, laboratorios y espacios académicos, administrativos, culturales, deportivos y de bienestar. También orienta, dentro de la competencia y responsabilidad institucional, las prácticas, salidas académicas, comisiones, eventos y actividades desarrolladas fuera de las instalaciones, con adaptación a los riesgos y a las capacidades de respuesta de cada territorio.

El proyecto se estructura en siete ejes: conocimiento y monitoreo del riesgo; prevención y reducción del riesgo; preparación y fortalecimiento de capacidades; atención y respuesta ante emergencias; recuperación, retorno seguro y continuidad institucional; formación, comunicación y cultura de prevención; e información, evaluación y mejora continua.

La política constituye el marco institucional de dirección y se desarrolla mediante los planes, protocolos y procedimientos técnicos aplicables. En este sentido, contempla su articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias, los procedimientos operativos normalizados, los planes por sede y los demás instrumentos de gestión del riesgo que correspondan, preservando el objeto y alcance de cada uno.

En relación con las responsabilidades, se prevé la coordinación entre la alta dirección, las dependencias competentes y la Brigada de Emergencias, así como la articulación con la Administradora de Riesgos Laborales y con las autoridades y organismos externos. La Brigada se

concibe como capacidad institucional de primera respuesta, de acuerdo con su formación, entrenamiento, equipos y condiciones de seguridad, sin sustituir la intervención especializada que requiera cada evento.

La propuesta incorpora criterios de accesibilidad, evacuación inclusiva y ajustes razonables, junto con medidas para la gestión de laboratorios, sustancias peligrosas, emergencias médicas, incendios, eventos y actividades extramurales. Contempla, además, formación, simulaciones, simulacros, evaluación periódica, seguimiento de indicadores y actualización de los instrumentos a partir de los resultados y de los cambios en los escenarios de riesgo.

El representante de los docentes, doctor Dario Enrique Soto Duran, resaltó la importancia de contar con capacidades de respuesta acordes con las condiciones de cada sede y con la presencia territorial de la Institución.

Destacó además la necesidad de mantener actualizados los planes y procedimientos, fortalecer la formación de la comunidad institucional y realizar simulacros que permitan identificar oportunidades de mejora.

El representante de los exrectores, doctor Libardo Alvarez Lopera, señalo, la relevancia de la coordinación con los organismos externos y de garantizar condiciones de accesibilidad y apoyo para quienes lo requieran.

Puesto a consideración del Consejo Directivo, el proyecto de acuerdo es aprobado por unanimidad.

COMPROMISO	RESPONSABLE	FECHA DE CUMPLIMIENTO	SEGUIMIENTO/ OBSERVACIONES
Acta elaborada por:	Marcela Giraldo Giraldo	Fecha de elaboración:	05/10/2026

Conforme a lo establecido en el parágrafo del artículo 19 del Acuerdo 03 de 2014, Estatuto General, la presente acta se firma por quienes ostentan la calidad de presidente y secretaria al momento de su aprobación.

ADRIAN ALEXANDER CASTRO ALZATE
Presidente

MARCELA GIRALDO GIRALDO
Secretaria