

	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código:	GRH-SST-FO-003
		Versión:	05
	LINEAMIENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL	Fecha aprobación:	19/01/2026
		Páginas:	Página 1 de 6

LINEAMIENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y LA PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL

1. GENERALIDADES

La Fundación Universitaria San Martín, promueve ambientes laborales saludables y respeta los derechos de sus trabajadores mediante acciones que fomentan la sana convivencia, el trabajo en equipo y condiciones justas. Así mismo, garantiza la protección de la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de expresión y creencias.

2. OBJETIVO

Prevenir el acoso en todas sus formas y fomentar entornos laborales saludables, relaciones respetuosas y bienestar integral. La Fundación Universitaria San Martín garantiza que todo el personal, sin distinción alguna y sin importar su posición jerárquica, desempeñe sus funciones en un ambiente donde se respete la dignidad humana y se prohíba toda forma de violencia, discriminación o trato degradante.

3. DEFINICIONES

- **Acoso laboral:** Toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador, ya provenga de un empleador, superior jerárquico, compañero de trabajo o subalterno, que afecte negativamente el entorno laboral, genere desmotivación o induzca la renuncia de este.

Dichas conductas pueden manifestarse mediante maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad o desprotección laboral (Ley 1010 de 2006).

- **Acoso o violencia en el mundo del trabajo:** Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, causar o ser susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, incluyendo el acoso y la violencia por razón de género (Ley 2466 de 2025).

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
NOMBRE: Gessika Espinel Rivera.	NOMBRE: Mary Rojas Peña	NOMBRE: Fernando José Restrepo Escobar
CARGO: Coordinadora de seguridad y salud en el trabajo.	CARGO: Directora de Recursos Humanos	CARGO: Representante Legal
FECHA: 19/01/2026	FECHA: 19/01/2026	FECHA: 19/01/2026

	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código:	GRH-SST-FO-003
		Versión:	05
	LINEAMIENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL	Fecha aprobación:	19/01/2026
		Páginas:	Página 2 de 6

4. MEDIDAS FRENTE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

La Fundación se compromete a consolidar ambientes laborales respetuosos, inclusivos y libres de toda forma de violencia, discriminación o coerción. Esto incluye acciones para prevenir la violencia de género y cualquier comportamiento que vulnere derechos por razones de etnia, raza, color, religión, orientación sexual, identidad de género, población LGBTIQ+ u opinión política, promoviendo relaciones laborales basadas en la equidad y el respeto.

Para garantizar el cumplimiento de estos lineamientos, la Fundación asignará los recursos necesarios, establecerá controles frente a los riesgos psicosociales y participará activamente en el diseño e implementación de estrategias orientadas a la prevención del acoso laboral.

5. ALCANCE

Este lineamiento aplica a todos los colaboradores, contratistas, pasantes, aprendices, postulantes a empleos, personas despedidas y, en general, a las demás personas que guarden relación directa o indirecta con el trabajo en la Fundación, sin importar su situación contractual.

6. PRESENTACIÓN Y TRÁMITE DE QUEJAS

6.1. Presentación y canales de comunicación

Como parte de su compromiso con la prevención del acoso laboral, la Fundación ha dispuesto dos líneas de atención, incluido el Comité de Convivencia Laboral, en cumplimiento de la normativa vigente.

Estos canales están disponibles para trabajadores, docentes, directivos, contratistas, proveedores y demás personas vinculadas a la Fundación, sin importar el tipo de relación contractual, y tienen como propósito la recepción y gestión de quejas, reclamos, denuncias o inquietudes relacionadas con este tipo de conductas.

Se garantiza la confidencialidad de la información, el respeto por quienes presentan reportes y la prohibición expresa de cualquier forma de represalia y en ese sentido, las personas que se consideren afectadas pueden comunicarse a través de los siguientes canales:

- **Presentación de la queja por parte de trabajadores:** Cuando un trabajador de la Fundación considere que es víctima de violencia, discriminación o acoso laboral, podrá interponer la respectiva queja mediante los siguientes mecanismos de reporte:

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
NOMBRE: Gessika Espinel Rivera.	NOMBRE: Mary Rojas Peña	NOMBRE: Fernando José Restrepo Escobar
CARGO: Coordinadora de seguridad y salud en el trabajo.	CARGO: Directora de Recursos Humanos	CARGO: Representante Legal
FECHA: 19/01/2026	FECHA: 19/01/2026	FECHA: 19/01/2026

	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código:	GRH-SST-FO-003
		Versión:	05
	LINEAMIENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL	Fecha aprobación:	19/01/2026
		Páginas:	Página 3 de 6

- Radicación de la queja directamente en el buzón comitedeconvivencialaboral@sanmartin.edu.co y deberá ser gestionada en los tiempos establecidos en la Resolución 3461 de 2025.
 - Cuando excepcionalmente una queja sea recibida por un jefe o por la Dirección de Recursos Humanos, deberá informar ante el Comité de Convivencia Laboral para que este órgano adelante las acciones pertinentes y se realice el reporte oficial.
 - En el caso de empresas de servicios temporales, cuando se presenten quejas por presunto acoso laboral formuladas por los trabajadores y/o trabajadores en misión, estas deberán ser tramitadas en primera instancia ante el Comité de Convivencia Laboral de la Fundación, por ser el lugar donde el trabajador desarrolla sus funciones y se configuran las relaciones laborales cotidianas. El Comité de Convivencia Laboral deberá contar con la participación de al menos (1) representante del Comité de Convivencia Laboral de la empresa de servicios temporales, garantizando la articulación efectiva entre los mismos.
- **Presentación de la queja por parte de terceros no vinculados laboralmente:** Cuando el que se considere víctima de violencia, discriminación o acoso, sea un tercero sin vínculo laboral con la Fundación, que haga parte del campo de aplicación del presente Lineamiento, las quejas que tenga en torno a este asunto serán recibidas a través de los siguientes canales:

- Radicación de la queja directamente en el buzón mary.rojas@sanmartin.edu.co

6.2. Contenido y trámite de la queja

El trámite de la queja estará a cargo del Comité de Convivencia Laboral, conformado en la Fundación cuando se trate de trabajadores, o de la Dirección de Recursos Humanos para terceros no vinculados, y se desarrollará atendiendo a lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025, así como las disposiciones que las adicionen, modifiquen o sustituyan.

- Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de violencia, discriminación o acoso laboral, el Comité dará trámite a la solicitud recibida, buscando con las personas involucradas la recuperación del tejido de convivencia, formulará las recomendaciones que estime indispensables y en casos concretos o especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
- La queja no podrá ser anónima y deberá contener un relato detallado de los hechos o conductas de las que fue o está siendo objeto, indicar la identidad de la persona denunciada y cargo que desempeña, e ir acompañada, de ser posible, de las pruebas que demuestren la ocurrencia de los hechos motivo de la denuncia. En todo caso, no estará obligada a revelar aspectos de su intimidad o que no considere relevantes en la comisión del hecho.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
NOMBRE: Gessika Espinel Rivera.	NOMBRE: Mary Rojas Peña	NOMBRE: Fernando José Restrepo Escobar
CARGO: Coordinadora de seguridad y salud en el trabajo.	CARGO: Directora de Recursos Humanos	CARGO: Representante Legal
FECHA: 19/01/2026	FECHA: 19/01/2026	FECHA: 19/01/2026

	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código:	GRH-SST-FO-003
		Versión:	05
	LINEAMIENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL	Fecha aprobación:	19/01/2026
		Páginas:	Página 4 de 6

- Si la queja estuviese dirigida contra alguno de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, la misma deberá ser manejada por el respectivo suplente y tal miembro no podrá hacer parte de la investigación y análisis del caso.
- Toda queja será tratada y manejada por los miembros del Comité de Convivencia Laboral o cualquier otra área o trabajador que tenga acceso a la misma por cualquier circunstancia, con absoluta confidencialidad e imparcialidad.
- De igual modo, si la queja es presentada por un tercero no vinculado laboralmente con la Fundación, la Dirección de Recursos Humanos realizará las investigaciones respectivas, bajo los mismos parámetros antes indicados, y determinará las medidas pertinentes.

7. GARANTÍAS DE NO RETALIACIÓN Y NO REVICTIMIZACIÓN

La Fundación prohíbe estrictamente cualquier forma de castigo, represalia, intimidación o retaliación en contra de una persona que: (i) reporte cualquier incidente de violencia y acoso en el sitio de trabajo a la Fundación de buena fe, (ii) presente una queja de violencia y acoso en el sitio de trabajo de buena fe, o (iii) coopere en las investigaciones relacionadas a un caso de violencia y acoso en el sitio de trabajo.

El ejercicio de actitudes retaliatorias o de revictimización contra las víctimas de acoso, igualmente se califica como falta grave que constituye una justa causa para terminar el contrato de conformidad con el numeral 6. Del literal A) del artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965 que modificó los artículos 62 y 63 del C.S.T.

8. VIGENCIA Y PUBLICACIÓN

Este lineamiento entra en vigor desde su fecha de emisión, estará vigente hasta que se modifique, suspenda o elimine por parte de la Fundación y se encontrará permanentemente publicada en las carteleras SST de cada sede y en la página web institucional.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
NOMBRE: Gessika Espinel Rivera.	NOMBRE: Mary Rojas Peña	NOMBRE: Fernando José Restrepo Escobar
CARGO: Coordinadora de seguridad y salud en el trabajo.	CARGO: Directora de Recursos Humanos	CARGO: Representante Legal
FECHA: 19/01/2026	FECHA: 19/01/2026	FECHA: 19/01/2026

	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código:	GRH-SST-FO-003
		Versión:	05
	LINEAMIENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL	Fecha aprobación:	19/01/2026
		Páginas:	Página 5 de 6

9. DISPOSICIONES FINALES

La Fundación Universitaria San Martín, promueve acciones preventivas orientadas a mantener un entorno laboral sano, basado en el respeto, la convivencia, la salud mental integral y el desarrollo humano. El incumplimiento de este lineamiento podrá dar lugar a medidas disciplinarias o la terminación del vínculo laboral con justa causa.

En relación con la Política de Prevención y Atención del Acoso Sexual, esta es coordinada por la Dirección de Bienestar Institucional, por lo cual no hace parte del alcance funcional del Comité de Convivencia Laboral, sin perjuicio de los deberes de articulación que correspondan. La política en mención deberá incorporar los lineamientos y parámetros de implementación establecidos en la Circular 0076 de 2025, con el propósito de contribuir al cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, garantizar entornos educativos y laborales seguros, y asegurar la observancia y la prevención de estas situaciones.

Firmado en Bogotá D.C., a los diecinueve (19) días del mes de enero del año dos mil veintiséis (2026).



FERNANDO JOSÉ RESTREPO ESCOBAR
Representante Legal

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
NOMBRE: Gessika Espinel Rivera.	NOMBRE: Mary Rojas Peña	NOMBRE: Fernando José Restrepo Escobar
CARGO: Coordinadora de seguridad y salud en el trabajo.	CARGO: Directora de Recursos Humanos	CARGO: Representante Legal
FECHA: 19/01/2026	FECHA: 19/01/2026	FECHA: 19/01/2026

	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código:	GRH-SST-FO-003
		Versión:	05
	LINEAMIENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL	Fecha aprobación:	19/01/2026
		Páginas:	Página 6 de 6

CONTROL DE CAMBIOS				
VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	FECHA	ELABORÓ	APROBÓ
01	Emisión del documento	8/09/2015	Desconocido	Desconocido
02	Actualización de documento.	7/03/2017	MARTHA LUCIA YEPES CHÁVEZ Profesional en Seguridad y Salud en el trabajo	David Corredor Asesor Dirección Administrativa y Financiera
03	Reestructuración del lineamiento: cambian los compromisos de la empresa, se adicionan los compromisos de los trabajadores, se incluye las características de un acoso laboral de acuerdo con la Ley 1010 de 2006.	27/05/2019	NAURIS SOLANO RICAUTE Profesional en Seguridad y Salud en el trabajo	Mary Rojas Peña Directora de recursos humanos
04	Se modifica el nombre del Representante Legal Dr. Ricardo Bolaños como apoderado, por el nuevo representante legal Dra. Lina Marcela Escobar Martínez.	20/01/2020	FERNEY BERNAL FLECHAS Profesional Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	Mary Rojas Peña Directora Recursos Humanos
05	Se incluyen la información de la Ley 2460 de 2025 de salud mental, circular 0075 de 2025 y la Ley 2466 de 2025 de la reforma Laboral en Colombia. Se excluye la Resolución 652 y 1356 de 2012 derogadas por la Resolución 3461 de 2025 que reglamenta el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.	19/01/2026	Asesorado por la firma ÁLVAREZ LIÉVANO LASERNA. GESSIKA ESPINEL RIVERA Coordinadora Seguridad y salud en el trabajo	FERNANDO JOSE RESTREPO ESCOBAR Representante Legal

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
NOMBRE: Gessika Espinel Rivera.	NOMBRE: Mary Rojas Peña	NOMBRE: Fernando José Restrepo Escobar
CARGO: Coordinadora de seguridad y salud en el trabajo.	CARGO: Directora de Recursos Humanos	CARGO: Representante Legal
FECHA: 19/01/2026	FECHA: 19/01/2026	FECHA: 19/01/2026