



1. NORMATIVA

- **Ley 2191 de 2022:** "Por medio de la cual se regula la desconexión Laboral – Ley de desconexión Laboral".
- **Ley 1616 de 2013:** "Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones".
- **Ley 1438 de 2011:** "Por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones".
- **Resolución 2646 de 2008:** "Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional".
- **Circular 0064 de 2020:** Por medio de la cual se definen acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental, y la promoción de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por SARS-COV-2 en Colombia.
- **Ley 1010 de 2006:** "Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo".

2. ALINEACIÓN CON EL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

La Política de Desconexión Laboral se alinea a todos los elementos de la Plataforma estratégica de la entidad:

MISIÓN

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., presta Servicios de Salud a través de un Modelo de Atención Integral en Red, bajo los enfoques de gestión integral del riesgo y seguridad, fortaleciendo la formación académica orientada a la investigación científica e innovación, con un talento humano comprometido, humanizado y competente que contribuye al mejoramiento de las condiciones de salud de nuestros usuarios urbanos y rurales de las localidades de Usme, Ciudad Bolívar, Tunjuelito y Sumapaz.

VISIÓN

En el año 2024 seremos una Empresa Social del Estado referente en el Distrito por la prestación de servicios de salud con estándares superiores de calidad, consolidada, sostenible, referente en investigación, docencia e innovación, con enfoque diferencial, territorial y comunitario, que promueven el cambio, la intersectorialidad, impactando positivamente la salud y calidad de vida de nuestros usuarios.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Objetivo Estratégico Nro.1: Consolidar el Modelo de Atención Integral en Red, garantizando la prestación de servicios integrales de salud, con enfoque en la gestión de riesgo, servicios humanizados, accesibles y oportunos, impactando positivamente las condiciones de salud de nuestros usuarios, familia y comunidad.

Objetivo Estratégico Nro.2: Alcanzar estándares superiores de calidad en salud, mediante la implementación de acciones progresivas que contribuyan al fortalecimiento del desempeño institucional y reconocimiento como Hospital Universitario de la Subred Sur E.S.E. optimizando la atención centrada en los usuarios.

Objetivo Estratégico Nro.3: Administrar adecuadamente, eficaz, eficiente y transparente los recursos financieros que conlleven a una sostenibilidad financiera de la Subred Sur que contribuya en la prestación integral de servicios.

Objetivo Estratégico Nro.4: Fortalecer la cultura organizacional y el crecimiento del talento humano a través del desarrollo de competencias laborales, que promuevan una cultura de servicio humanizado y de mejoramiento continuo facilitando la implementación del Modelo de Atención en Red.



Objetivo Estratégico Nro.5: Mantener los niveles de satisfacción de los usuarios, familia y comunidad, desarrollando estrategias que promuevan los espacios de participación y fortalecimiento del control social a partir del Modelo de Atención en Red.

3. ENUNCIADO

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., se compromete a promover la desconexión laboral, facilitando el goce efectivo del tiempo libre, los tiempos de descanso, licencias, incapacidades, permisos, vacaciones o situaciones administrativas que se presenten; con el fin de brindar un balance entre la vida laboral, personal y familiar de todos los servidores públicos.

4. OBJETIVO DE LA POLÍTICA

Establecer los lineamientos que fomenten la desconexión laboral en los servidores públicos, con el fin de facilitar el tiempo efectivo de tiempo libre, los tiempos de descanso, licencias, permisos, incapacidades, vacaciones y novedades administrativas como parte de una adecuada conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

5. ALCANCE DE LA POLÍTICA

La política de desconexión laboral aplica a todos los servidores públicos, exceptuando los servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente y aquellos que por situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

6. DEFINICIONES

- ✓ **DESCONEJÓN LABORAL:** Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.
- ✓ **SALUD MENTAL:** La salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad. (Fuente: Política de SST Subred Sur)
- ✓ **PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL.** La promoción de la salud mental es una estrategia intersectorial y un conjunto de procesos orientados hacia la transformación de los determinantes de la Salud Mental que afectan la calidad de vida, en procura de la satisfacción de las necesidades y los medios para mantener la salud, mejorarla y ejercer control de la misma en los niveles individual y colectivo teniendo en cuenta el marco cultural colombiano. (Fuente: Política de SST Subred Sur).

7. DESARROLLO

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, propendiendo por una correcta conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así mismo con el fin de proteger el derecho fundamental a la seguridad y salud en

el trabajo de los servidores públicos, la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E adoptará las siguientes medidas en aras de implementar en la empresa el derecho a la desconexión digital de todas las personas trabajadoras, estableciendo los siguientes lineamientos:

LINEAMIENTOS GENERALES:

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., Establece los siguientes lineamientos generales, en busca de dinamizar un componente de orientación con referencia a los fundamentos jurídicos, operativos e institucionales en cumplimiento de esta política:

- Se establece que se respetarán los tiempos de descanso diario, semanal, permisos, incapacidades, licencias y vacaciones y demás situaciones administrativas de los servidores públicos.
- Aquellos servidores públicos que ostenten empleos que supongan tener un equipo de personas a su cargo deben cumplir especialmente la política de desconexión digital, al tener una posición de referencia respecto a los equipos que lideran.
- Se Garantizará el derecho a la desconexión laboral tanto a los servidores públicos que realicen su jornada de forma presencial como a los servidores públicos que se encuentren en la modalidad de Teletrabajo.
- Para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se procurará la adopción de las siguientes medidas:
 - a) Evitar las convocatorias de educación, entrenamiento y formación, reuniones, videoconferencias, etc., fuera de la jornada laboral ordinaria diaria, salvo excepciones de requerimiento.
 - b) Convocar las reuniones, jornadas de formación etc., con la antelación suficiente y estimando una duración para que las personas trabajadoras puedan planificar su jornada.
 - c) Los servidores públicos no podrán ser recriminados, ni sancionados por no haber estado conectadas y pendientes de las obligaciones, durante los días de vacaciones, permisos, fines de semana, horas de descanso entre jornada y jornada, etc. que les corresponden por Ley.
 - d) La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006. En ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable.

LINEAMIENTOS ESPECIFICOS:

En concordancia a lo establecido en el componente normativo, y el direccionamiento relacionado a través de los lineamientos generales, se establecen los siguientes lineamientos específicos, los cuales relacionan las acciones preventivas que se deben desarrollar desde el uso adecuado de las tecnologías, así como los mecanismos de reporte y notificación de posibles escenarios de vulneración o incumplimiento de la misma.

Por lo tanto, es importante señalar que el ejercicio de estos lineamientos se debe realizar bajo los principios de autonomía y responsabilidad conjunta, tanto por el servidor público como por quienes ejercen el rol de liderazgo:

Uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC):

- Se evitará, el envío de comunicaciones de trabajo finalizada la jornada laboral, así como hacer llamadas



telefónicas fuera del horario de trabajo establecido en la Subred, salvo causas de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.

- Cuando se envíen correos electrónicos fuera del horario de trabajo, se utilizará preferiblemente la configuración del envío programado que coincida en el horario laboral del destinatario y se promoverá esta práctica dentro de la Subred.
- Los Servidores Públicos deberán hacer un uso responsable y racional de las herramientas tecnológicas (celular, computador etc.) puestas a su disposición, evitando su utilización fuera del horario laboral.
- Los sistemas y equipos informáticos de la institución son de uso exclusivamente laboral. Alineándose con la Política de Seguridad de la Información de la Subred.

Mecanismos y medios para que los trabajadores o servidores públicos puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima:

- La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E establece que los mecanismos de escucha donde se recepcionarán las quejas frente a desconexión Laboral serán:
 - Buzón de Colaboradores virtual ubicado en la Intranet de la Subred.
 - Ventanilla única ubicada en la carrera 24C No 54-47 Sur.
 - Comité de convivencia laboral (comite.convivencia@subredsur.gov.co)
 - Buzón de PQRS.

Trámite de las quejas que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta:

- El comité de Convivencia Laboral y la Dirección de Talento Humano serán los responsables de hacer seguimiento de las quejas por vulneración del Derecho de Desconexión Laboral.

8. NIVELES DE RESPONSABILIDAD SOBRE EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

A partir de las líneas de defensa establecidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se define las siguientes responsabilidades para su respectivo seguimiento y evaluación:

Línea estratégica: A cargo de la Alta Dirección, definiendo su marco general (direccionamiento estratégico) además de supervisar el cumplimiento de la misma.

Primera línea de defensa: Dirección de Talento Humano, Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales estarán encargados de promulgar e implementar la política además de realizar seguimiento a las quejas por vulneración del derecho de desconexión laboral que se presenten.

Segunda Línea de defensa: Oficina Asesora de Desarrollo Institucional, su rol es monitorear su implementación a través de la información del seguimiento realizado desde el autocontrol.

Tercera línea de defensa: A cargo de la Oficina de Control Interno, quien provee una evaluación objetiva y de aseguramiento a la entidad a través del proceso de auditoría interna sobre la efectividad de las políticas, su implementación y la adecuada operación del Sistema de Control Interno.

9. INDICADORES

OBJETIVO QUE SE DESEA	METAS PARA DAR	INDICADOR DE EVALUACIÓN
-----------------------	----------------	-------------------------



ALCANZAR CON EL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA	CUMPLIMIENTO AL OBJETIVO ESPECÍFICO DE LA POLÍTICA	NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA	PERIODICIDAD DE MEDICIÓN
Establecer los lineamientos que fomenten la desconexión laboral en los servidores públicos, con el fin de facilitar el tiempo efectivo de tiempo libre, los tiempos de descanso, licencias, permisos, incapacidades, vacaciones y novedades administrativas como parte de una adecuada conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Divulgación de la Política de Desconexión laboral al 100% del personal que participa en la Inducción General.	Porcentaje de cobertura Porcentaje de apropiación de conocimiento	Número de personas capacitadas/ Número de personas que realizan la inducción general Numero de colaboradores que aprobaron el test de conocimiento con una calificación igual o superior al 70% / Total de colaboradores que presentaron el test de conocimiento *100	Trimestral

10. PUNTO DE CONTROL

El seguimiento de esta política se realizará en el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

11. RESPONSABLE

Dirección Operativa de Gestión del Talento Humano.

12. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
1	06/06/2022	En cumplimiento de la Ley 2191 de 6 de enero de 2022 se crea la Política Desconexión laboral.

ELABORADO POR	REVISADO POR	CONVALIDADO	APROBADO
Nombre: Diana Marcela Jiménez Roa	Nombre: James Fernando Beltrán Rodríguez	Nombre: Gloria Libia Polanía Aguillón	Nombre: Luis Fernando Pineda Ávila
Cargo: Profesional Especializado	Cargo: Director Operativo	Cargo: Jefe Oficina Asesora Desarrollo Institucional	Cargo: Gerente Empresa Social del Estado
Fecha: 6 junio 2022	Fecha: 6 junio 2022	Fecha: 23 de junio 2022	Fecha: 23 de junio 2022
Firma:	Firma:	Firma:	Firma:

