



1. NORMATIVA

- **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".
- **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".
- **Ley 1616 de 2013:** "Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones".
- **Ley 2191 de 2022:** "Por medio de la cual se regula la desconexión Laboral – Ley de desconexión Laboral".
- **Sentencia C-331 de 2023, Corte Constitucional:** mediante la cual reafirma el derecho a la desconexión laboral como un mecanismo esencial para la protección de la salud mental y el bienestar de los trabajadores, así como para prevenir la sobrecarga laboral y el agotamiento profesional.
- **Ley 2460 de 2025:** "Por medio del cual se modifica la ley 1616 de 2013 y se dictan otras disposiciones en materia de prevención y atención de trastornos y/o enfermedades mentales, así como medidas para la promoción y cuidado de la salud mental".
- **Resolución 3461 de 2025:** "Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones".
-

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., brinda a través de un Modelo basado en la Atención Primaria Social, integral e integrado, servicios de salud enfocados a una gestión de riesgo, con excelencia, humanizada y comprometida con **MÁS SALUD Y MÁS BIENESTAR**; contando con un talento humano altamente calificado, transparente, comprometido, con vocación de docencia y servicio soportado en una gestión del conocimiento, innovadora e investigativa que contribuye al mejoramiento de las condiciones de vida de la población urbana y rural bajo un enfoque diferencial.

VISIÓN

Consolidarnos en el año 2028, como una empresa social del estado referente a nivel nacional en la prestación de servicios de salud con más bienestar, con estándares superiores de calidad, líderes en docencia, con avance significativo en investigación, sostenibilidad financiera y ambiental; manteniendo un enfoque incluyente, diferencial y multicultural que promueva la intersectorialidad aportando al mejoramiento de la calidad de vida de nuestros usuarios, familias y comunidad urbana y rural.



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.

Valor Asociado

La Política de Desconexión Laboral se articula con el valor institucional de respeto, en la medida en que promueve el reconocimiento de los límites entre la vida laboral y personal de los servidores públicos, garantizando el uso adecuado del tiempo de descanso, licencias, vacaciones y demás situaciones administrativas.

En este sentido, el respeto se materializa en la consideración por el bienestar físico y mental de los trabajadores, evitando prácticas como la hiperconectividad, la disponibilidad permanente o la interrupción de los espacios personales fuera de la jornada laboral.

Asimismo, la política fomenta relaciones laborales basadas en la consideración mutua, la corresponsabilidad y el trato digno, donde se reconoce el derecho de cada servidor público a desconectarse sin temor a represalias o afectaciones en su entorno laboral, en concordancia con los lineamientos normativos vigentes y los principios de salud mental en el trabajo establecidos por la entidad.

3. ENUNCIADO

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. se compromete a incentivar y promover el derecho a la desconexión laboral de los servidores públicos, con el propósito de proteger la salud mental, prevenir la exposición a factores de riesgo psicosocial asociados a la hiperconectividad y la carga mental, y favorecer el goce efectivo del tiempo libre, los periodos de descanso, licencias, incapacidades, permisos, vacaciones y demás situaciones administrativas, contribuyendo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

4. OBJETIVO DE LA POLÍTICA

Establecer los lineamientos que fomenten la desconexión laboral en los servidores públicos, orientada a la protección de la salud mental, la reducción del estrés laboral y a la promoción de condiciones de trabajo saludables. 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 de manera temporal y justificada, 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

- ✓ **ACOSO LABORAL POR DESCONEXIÓN LABORAL:** Toda conducta que sea persistente y demostrable y cumpla la inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, siempre que cumpla los criterios definidos en la ley 1010 de 2006.
- ✓ **CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR:** se define como un acontecimiento imprevisto e irresistible, ajeno a la voluntad de las partes, que obliga a la colaboración del trabajador fuera de la jornada para la continuidad operativa, siempre que no exista otra alternativa.
- ✓ **DESCONEXIÓN 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.
- ✓ **EQUILIBRIO TRABAJO-VIDA:** las definen como un conjunto de términos o condiciones, formales o informales, que están destinados a permitir que el colaborador pueda combinar sus responsabilidades familiares con el trabajo.
- ✓ **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)
- ✓ **TELETRABAJO:** Forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) como soporte, que permite a los servidores públicos realizar sus funciones desde su lugar de residencia u otra ubicación distinta al sitio habitual de trabajo, previamente acordada, sin requerir su presencia física permanente en las instalaciones de la entidad.



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:

Las disposiciones sobre desconexión laboral aplican a todos los canales de comunicación institucionales y no institucionales utilizados para fines laborales, tales como correo electrónico, llamadas telefónicas, plataformas virtuales, aplicaciones de mensajería instantánea y grupos de trabajo formales o informales.

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 ESPECÍFICOS:

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:

1. 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.

2. 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 la vulnerabilidad del derecho a la desconexión Laboral y serán gestionadas garantizando el debido proceso, la confidencialidad y la no represalia:
 - 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)

3. 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.

1



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: Talento Humano, se encarga del seguimiento y evaluación de los indicadores de cada uno de los planes y programas relacionados con la Política del Talento Humano.

Segunda Línea de defensa: Desarrollo Institucional y su rol es monitorear, evaluación y controlar la información del seguimiento con las evidencias entregadas por la Dirección Operativa de Talento Humano y hacer las recomendaciones pertinentes.

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 ALCANZAR CON EL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA	METAS PARA DAR CUMPLIMIENTO AL OBJETIVO ESPECÍFICO DE LA POLÍTICA	INDICADOR DE EVALUACIÓN		
		NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA	PERIODICIDAD DE MEDICIÓN
Socializar la Política de Desconexión Laboral y los lineamientos a los directivos, líderes de proceso y profesionales de enlace, con el fin de facilitar los tiempos de descanso, licencias, permisos, incapacidades, vacaciones y novedades administrativas como parte de una adecuada conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Socializar la política de Desconexión Laboral al 100% del comité directivo, profesionales de enlace y líderes de procesos	Porcentaje de Socialización de la Política de Desconexión Laboral	Número de Directivos, Líderes de procesos y Profesionales de enlace Socializadas / Total de Directivos, Líderes de procesos y Profesionales de enlace*100	Semestral
Divulgar a los servidores públicos la política de desconexión laboral favoreciendo las prácticas saludables relacionadas con el respeto de los tiempos de descanso y la salud mental	Socializar la política de Desconexión Laboral >=90 % de los servidores públicos de la Subred Sur E.S.E.	Porcentaje de divulgación de la Política de Desconexión Laboral de funcionarios públicos	Número de servidores públicos a quienes se les divulgó la política / Total, de servidores públicos de la entidad *100	Semestral



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SALUD
Dirección Operativa de Gestión del Talento Humano
de Bogotá Sur E.S.E.

SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.

POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

POL-41-V3

Medir la capacidad institucional para gestionar y dar respuesta a los reportes relacionados con la vulneración del derecho a la desconexión laboral.	Gestionar el total de las solicitudes recibidas por los canales definidos en la política de desconexión laboral 100 %	Número de quejas o reportes por presunta vulneración del derecho a la desconexión laboral	Número de reportes atendidos conforme al procedimiento / Total, de reportes recibidos por desconexión laboral en el semestre *100	Semestral
--	---	---	---	-----------

10. PUNTO DE CONTROL

El seguimiento de esta política se realizará en el Comité de Convivencia Laboral.

11. RESPONSABLE

Dirección Operativa de Gestión del Talento Humano, Comité de Convivencia.

12. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
1	06/06/2022	En cumplimiento de la Ley 2191 de 06 de enero de 2022, se crea la Política de Desconexión Laboral.
2	10/11/2023	Actualización normativa, Sentencia C-331 de 2023. Corte Constitucional de Colombia.
3	26/05/2026	Cambio de plataforma estratégica, actualización normativa, Ley 2460 de 2025 congreso de la república, Resolución 3461 de 2025. Ministerio del trabajo, Inclusión de dos indicadores.

ELABORADO POR	REVISADO POR	CONVALIDADO	APROBADO
Nombre: José Daniel González Luque Gloria Stella Galeano Junca	Nombre: Julies Katherine León Beltrán.	Nombre: Nicolas Suarez Casallas	Nombre: Viviana Marcela Clavijo
Cargo: Médico Especialista Profesional Especializado	Cargo: Directora de Gestion del Talento Humano	Cargo: Jefe Oficina Asesora Desarrollo Institucional	Cargo: Gerente
Fecha: 26/05/2026	Fecha: 26/05/2026	Fecha: 28/05/2026	Fecha: 28/05/2026
Firma:	Firma:	Firma:	Firma:

