	<b>POLÍTICA DE DESCONEXION LABORAL</b>	FECHA ELABORACIÓN: 30/10/2025
		FECHA ACTUALIZACIÓN: 30/10/2025
	CODIGO: SST -PO-004	PAGINA: 1-1
	VERSION: 4	REVISO Y APROBÓ: Comité institucional de gestión y desempeño - Acta 011 del 2025

POLITICA DE DESCONEXION LABORAL

La **E.S.E INSTITUTO DE SALUD DE BUCARAMANGA**, en coherencia con el compromiso institucional de promover el bienestar integral en un entorno productivo, sano y seguro, adopta la su política de desconexión garantizando el derecho de los trabajadores a disfrutar de sus tiempos de descanso, licencias, vacaciones y vida personal, evitando cualquier tipo de comunicación, asignación o requerimiento laboral fuera de la jornada establecida, salvo situaciones de fuerza mayor, casos excepcionales o actividades que, por su naturaleza, requieran continuidad del servicio por parte de los trabajadores para dar soluciones a situaciones difíciles o urgentes justificando la inexistencia de otra alternativa.

Para la correcta implementación de la presente política, la entidad cuenta con la participación activa y la responsabilidad de todos los trabajadores en el compromiso con el aprovechamiento del tiempo laboral, la planeación del tiempo laboral, la retroalimentación del desempeño, el manejo de los horarios, los objetivos y las metas de productividad laborales así como la construcción conjunta del bienestar institucional grupal e individual que permita a todos ejercer su derecho a la desconexión laboral.


Esta política aplica para todos los trabajadores de planta de los cargos administrativos, operativos y asistenciales de la E.S.E ISABU, haciendo la salvedad en los cargos que, por las características de las funciones, cargos de dirección, confianza y manejo eventualmente sean requeridos de manera presencial, telefónica o por medio digitales fuera del horario laboral.

La responsabilidad del cumplimiento de la presente política será asumida por todos los niveles así:

- Alta dirección: Garantizar la implementación de la política
- Área de talento humano: Asesorar a los trabajadores, hacer seguimiento y control de cumplimiento.
- Seguridad y Salud en el Trabajo: sensibilización y divulgación
- Jefes inmediatos: Respetar y hacer cumplir los lineamientos de desconexión.
- Trabajadores: Cumplir su jornada laboral con eficiencia, ejecutando y haciendo entrega oportuna de los compromisos propios de las funciones asignadas en su cargo de forma completa y con la calidad requerida en el proceso al que pertenece, lo cual le permite ejercer su derecho pleno a la desconexión laboral.
- Comité de Convivencia Laboral: asesoría, recepción y tramite de reportes relacionados con la vulneración del derecho a la desconexión laboral.

OBJETIVOS

1. Promover el uso eficiente del tiempo durante la jornada laboral en todos los trabajadores
2. Garantizar el cumplimiento del derecho a la desconexión laboral de los trabajadores.
3. Prevenir riesgos psicosociales asociados con la sobrecarga y la hiperconectividad laboral.
4. Contribuir al cumplimiento oportuno de metas y compromisos en cada uno de los procesos de la entidad
5. Fomentar una cultura organizacional basada en el respeto por los tiempos de descanso y los tiempos de trabajo.
6. Definir los medios y mecanismos para presentar quejas frente a la vulneración del derecho a la desconexión laboral

	<b>POLÍTICA DE DESCONEXION LABORAL</b>	FECHA ELABORACIÓN: 30/10/2025
		FECHA ACTUALIZACIÓN: 30/10/2025
	CODIGO: SST -PO-004	PAGINA: 2-1
	VERSION: 4	REVISO Y APROBÓ: Comité institucional de gestión y desempeño - Acta 011 del 2025

ESTRATEGIAS

1. Sensibilización y divulgación sobre el derecho a la desconexión laboral: Dar a conocer la presente política a todos los niveles de la entidad garantizando su conocimiento y entendimiento.
2. Capacitación en temas que fortalezcan el aprovechamiento del tiempo laboral y extralaboral: tales como mecanismos y prácticas de Desconexión Laboral, planeación, definición y cumplimiento de acuerdos laborales, retroalimentación, claridad de rol y funciones y mejora continua.
3. Establecer mecanismos para dar manejo a situaciones de vulneración del derecho a la desconexión laboral: definir el procedimiento para dar trámite a las quejas, favoreciendo la solución de conflictos en conductas que vulneren el derecho a la Desconexión Laboral.
4. Manejo de situaciones especiales: Definir las situaciones excepcionales y el mecanismo en las que se puede contactar a un trabajador fuera de horario laboral.

INDICADORES

1. Cubrimiento en divulgacion y conocimiento de la Política de Desconexión Laboral
2. Reportes y gestión de casos relacionados con la Política de Desconexión Labora
3. Nivel de satisfacción de los trabajadores respecto a su tiempo de descanso y equilibrio vida-trabajo. De acuerdo con el clima laboral.