Unidad de Planeación
Minero Energética

RESOLUCIÓN No. 000804 de 2026

2026-10-29

Radicado : 202601020008045

"Por la cual se adopta la Política Institucional de Desconexión Laboral de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, en el marco del Proyecto de Modernización de los Procesos"

EL DIRECTOR GENERAL DE LA UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA - UPME

En ejercicio de sus facultades legales, y especialmente las conferidas por el artículo 9 del Decreto 2121 de 2023 y;

C O N S I D E R A N D O:

Que el artículo 25 de la Constitución Política, establece que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado, y que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Que la Ley 2191 de 2022, reguló la desconexión laboral con el objeto de garantizar el goce efectivo del tiempo libre, los tiempos de descanso, las licencias, permisos y vacaciones, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y servidores públicos.

Que el artículo 3 de la Ley 2191 de 2022, reconoce el derecho de los trabajadores y servidores públicos a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, para asuntos relacionados con su ámbito o actividad laboral por fuera de la jornada ordinaria o máxima legal de trabajo, o convenida, ni durante sus vacaciones o descansos, en los términos establecidos en dicha Ley.

Que el artículo 4 de la Ley 2191 de 2022, establece que el derecho a la desconexión laboral se inicia una vez finalizada la jornada laboral y que el empleador deberá garantizar que el trabajador o servidor público pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.

Que el artículo 5 de la Ley 2191 de 2022, establece para las entidades públicas la obligación de contar con una Política de Desconexión Laboral que determine, entre otros aspectos, la forma en que se garantizará y ejercerá este derecho, los mecanismos para presentar quejas por su vulneración y el procedimiento interno que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución de conflictos y verificación de los acuerdos alcanzados.

Que el artículo 6 de la Ley 2191 de 2022, establece las excepciones a la garantía del derecho a la desconexión laboral, correspondientes a: a) los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo; b) aquellos que, por la naturaleza de sus funciones, deban estar disponibles permanentemente; y c) las situaciones de fuerza mayor o caso fortuito que hagan necesaria la prestación del servicio para evitar graves perjuicios al empleador, siempre que no exista otra alternativa viable.

Que mediante la Sentencia C-331 del 29-08-2023, *Expediente D-15123*, la Corte Constitucional declaró la exequibilidad condicionada del literal a) del artículo 6 de la Ley 2191 de 2022, precisando que quienes desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo conservan un contenido mínimo del derecho a la desconexión laboral y que las limitaciones a su ejercicio deben atender criterios de necesidad, proporcionalidad, la naturaleza de las funciones y las condiciones particulares de la relación laboral.

Que mediante la Resolución UPME No. 000641 del 19 de septiembre de 2023, se estableció la Política Institucional de Desconexión Laboral de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, en cumplimiento de las disposiciones previstas en la Ley 2191 de 2022.

Que mediante la Resolución UPME No. 000124 del 5 de marzo de 2024, se modificó la Política Institucional de Desconexión Laboral de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, con el propósito de ajustar sus disposiciones de acuerdo con las necesidades y condiciones institucionales.

Que mediante la Circular Externa No. 100-007-2026 del 23 de febrero de 2026, el Departamento Administrativo de la Función Pública impartió lineamientos dirigidos a los representantes legales de los órganos, organismos y entidades públicas de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial, orientados al cumplimiento de lo previsto en la Ley 2191 de 2022, particularmente en lo relacionado con el respeto de los tiempos de descanso, la hora de almuerzo y las pausas activas.

Que en atención a los lineamientos de la Circular Externa No. 100-007-2026 y en virtud del Proyecto de Modernización de los Procesos, la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, revisó la Política Institucional de Desconexión Laboral POL-GTH-002 con el propósito armonizar su contenido, estructura, roles, responsabilidades, presentación e identificación documental con la estructura organizacional, los procesos institucionales y los lineamientos vigentes.

Que se identificó la necesidad de actualizar formalmente la Política Institucional de Desconexión Laboral, la cual fue presentada y aprobada en la sesión ordinaria No. 4 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño del 28 de julio de 2026, según consta en el Acta con radicado No. 202601010003726.

Que, en mérito de lo expuesto, el Director General de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME,

R E S U E L V E:

ARTÍCULO 1. ADOPTAR DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE DESCONEXIÓN LABORAL. La cual tiene por objeto establecer los lineamientos institucionales para la implementación y aplicación de la Política de Desconexión Laboral en la UPME, garantizando el respeto por los tiempos de descanso, licencias, permisos, vacaciones y demás espacios de recuperación de los servidores públicos, promoviendo el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, así como el bienestar integral y la salud mental de los colaboradores. La Política se identificará con código POL-GTH-002 y forma parte integral del presente acto administrativo como Anexo.

ARTÍCULO 2. RESPONSABILIDADES. La implementación, promoción, divulgación, seguimiento y cumplimiento de la Política Institucional de Desconexión Laboral estarán a cargo del Grupo Interno de Trabajo (GIT) de Talento Humano, de conformidad con los roles y responsabilidades establecidos en la versión con código POL-GTH-002 y en los demás instrumentos institucionales vigentes.

ARTÍCULO 3. MEDICIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. La implementación de la Política Institucional de Desconexión Laboral será objeto de medición, seguimiento y evaluación por parte del **Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano – Seguridad y Salud en el Trabajo**, a través de los mecanismos e instrumentos institucionales establecidos para verificar su cumplimiento, evaluar su efectividad e identificar posibles dificultades en su aplicación.

Para tal efecto, se podrán considerar indicadores de cumplimiento, reportes, registros y demás evidencias que permitan analizar el grado de apropiación de la política, el respeto al derecho a la desconexión laboral y la efectividad de las medidas adoptadas.

Con base en los resultados obtenidos, se identificarán oportunidades de mejora y se promoverán las acciones correctivas o preventivas que resulten pertinentes, con el fin de fortalecer la implementación de la política y contribuir al bienestar y equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores.

ARTÍCULO 4. ALCANCE. La Política Institucional de Desconexión Laboral conserva los derechos, garantías, mecanismos de protección y demás lineamientos que mantienen su vigencia y pertinencia, e incorpora los ajustes de estructura, roles, responsabilidades, gestión documental y demás aspectos requeridos para su armonización con la estructura organizacional, los procesos institucionales y el marco normativo vigente.

Las disposiciones de la Política deberán interpretarse y aplicarse de conformidad con la normativa vigente en materia de desconexión laboral y con los demás instrumentos institucionales que resulten aplicables.

ARTÍCULO 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN. La Política Institucional de Desconexión Laboral de la UPME aplica a los servidores públicos. Su implementación, promoción, divulgación y seguimiento estarán a cargo del GIT de Talento Humano.

ARTÍCULO 6. ACTUALIZACIÓN. La política será revisada y actualizada, de acuerdo con las necesidades o cambios en la estrategia institucional y/o los lineamientos gubernamentales

La actualización de las versiones de esta política se realizará a través del sistema de gestión de calidad y no requerirá la expedición de actos administrativos de nueva adopción.

ARTÍCULO 7. PUBLICACIÓN. Disponer la publicación de la presente Resolución y de la Política Institucional de Desconexión Laboral – POL-GTH-002, que forma parte integral de la misma, en los medios y repositorios institucionales definidos por la UPME, de conformidad con la normativa aplicable y los lineamientos de gestión documental y comunicación institucional.

ARTÍCULO 8. DEROGATORIA. El presente acto administrativo deroga la Resolución UPME No. 000641 del 19 de septiembre de 2023 y la Resolución UPME No. 000124 del 5 de marzo de 2024.

ARTÍCULO 9. VIGENCIA. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE,

Dada en Bogotá, D.C., a 2026-10-29



Rafael Enrique Fragozo Diaz
Director General
Dirección General

Elaboró: Katty Carolina Tapia Sánchez
Revisó: Cristian Eliecer Bedoya González, Liliana Astrid Castillo Echavarría, Johana Vargas Ferrucho, Katherin Pérez Pulecio, Danny Katherine Sierra y Fredy Alexander Villanueva Garzón
Aprobó: Rafael Enrique Fragozo Díaz

ANEXO: Política Institucional de Desconexión Laboral- POL-GTH-002
Versión actualizada en el marco del Proyecto de Modernización de los Procesos.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION 2

1. **DECLARACIÓN DE VALOR** 2
2. **NORMATIVIDAD** 3
3. **OBJETIVOS** 3

3.1 Objetivo General 3

3.2 Objetivos específicos 3

4. **ALCANCE** 3
5. **LINEAMIENTOS GENERALES** 4
6. **ACTUALIZACIÓN** 5
7. **COMUNICACIÓN Y DIVULGACIÓN** 5
8. **ANEXOS** 6
9. **DOCUMENTOS RELACIONADOS** 6
10. **CONTROL DE CAMBIOS** 6

*Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera **"Copia No Controlada"**. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio oficial del Sistema de Gestión Institucional.*

INTRODUCCION

La Unidad de Planeación Minero Energética (UPME), como entidad pública adscrita al Ministerio de Minas y Energía, comprometida con el bienestar integral de sus servidores públicos y el fortalecimiento de una cultura organizacional basada en el respeto, la eficiencia y la calidad del servicio, adopta la presente Política Institucional de Desconexión Laboral, en cumplimiento de la normatividad colombiana vigente en materia laboral y de salud mental en el trabajo.

Esta política se desarrolla conforme a lo establecido en la Ley 2191 de 2022, por medio de la cual se regula el derecho a la desconexión laboral en Colombia; la Ley 2088 de 2021 sobre trabajo en casa; la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 1072 de 2015 relacionados con modalidades de trabajo y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; así como las demás disposiciones normativas y lineamientos jurisprudenciales aplicables en materia de bienestar laboral, salud mental y equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.

La actualización de esta política responde a la necesidad de armonizar los lineamientos institucionales con la modificación de la estructura organizacional de la Entidad establecida mediante el Decreto 2121 de 2023, así como con la evolución normativa y jurisprudencial sobre el derecho a la desconexión laboral, promoviendo condiciones que favorezcan el descanso efectivo, la recuperación física y mental, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la prevención de riesgos psicosociales asociados a las cargas laborales y al uso permanente de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

En este sentido, la UPME reafirma su compromiso con la protección de los derechos de sus colaboradores, fomentando ambientes de trabajo saludables, relaciones laborales respetuosas y prácticas institucionales orientadas al bienestar, la productividad sostenible y la mejora continua de la gestión pública.

1. DECLARACIÓN DE VALOR

La implementación de la Política Institucional de Desconexión Laboral de la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME) genera valor público al promover la protección de la salud mental, el bienestar integral, la dignidad humana y la calidad de vida de sus servidores públicos, fortaleciendo condiciones laborales orientadas al respeto por el tiempo de descanso, la vida personal y familiar, y el equilibrio entre las responsabilidades laborales y el desarrollo individual.

Mediante la garantía del derecho a la desconexión laboral, la Entidad fomenta ambientes de trabajo saludables, sostenibles y respetuosos, que contribuyen a la prevención de riesgos psicosociales, al fortalecimiento de la cultura de autocuidado y al mejoramiento del clima organizacional.

Asimismo, esta política contribuye al fortalecimiento de la gestión institucional al promover prácticas laborales responsables que favorecen la eficiencia, la transparencia, la calidad del servicio y el desempeño adecuado del talento humano, asegurando que los servidores públicos cuenten con condiciones que les permitan cumplir la misión institucional de manera productiva y equilibrada, sin afectar su esfera privada, familiar y social.

De esta manera, la UPME reafirma su compromiso con una gestión pública centrada en las personas, orientada al bienestar laboral, la mejora continua y la prestación de servicios con altos estándares de calidad y responsabilidad institucional.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio oficial del Sistema de Gestión Institucional.

2. NORMATIVIDAD

La presente política se sustenta en la siguiente normatividad:

- Constitución Política de Colombia – Artículos 1, 25 y 53.
- Ley 2191 de 2022 – Por medio de la cual se regula la desconexión laboral.
- Ley 1010 de 2006 – Medidas de prevención y corrección del acoso laboral.
- Ley 2088 de 2021 – Trabajo en casa.
- Ley 1221 de 2008 – Teletrabajo.
- Decreto 1072 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Resolución UPME No. 000641 de 2023 – Política de Desconexión Laboral.
- Resolución UPME No. 000124 de 2024 – Actualización de la Política de Desconexión Laboral.
- Sentencia C-331 de 2023 de la Corte Constitucional.
- Decreto 2121 de 2023 – Modificación de la estructura organizacional de la UPME.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Establecer los lineamientos institucionales para la implementación y aplicación de la Política de Desconexión Laboral en la UPME, garantizando el respeto por los tiempos de descanso, licencias, permisos, vacaciones y demás espacios de recuperación de los servidores públicos, promoviendo el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, así como el bienestar integral y la salud mental de los colaboradores.

3.2 Objetivos específicos

1. Establecer mecanismos institucionales que garanticen el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión laboral de los servidores públicos de la UPME.
2. Definir el procedimiento para la recepción, atención y trámite de las quejas relacionadas con la presunta vulneración del derecho a la desconexión laboral.
3. Promover una cultura organizacional orientada al respeto de la jornada laboral, los tiempos de descanso y el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.
4. Fomentar el uso responsable y adecuado de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), evitando afectaciones al bienestar y la salud mental de los colaboradores.
5. Fortalecer estrategias de sensibilización y prevención que contribuyan al bienestar integral, la calidad de vida laboral y la mejora del clima organizacional.

4. ALCANCE

La presente Política de Desconexión Laboral aplica a todos los servidores públicos de la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME), independientemente de su nivel jerárquico o modalidad de vinculación, incluyendo los niveles asistencial, técnico, profesional y directivo, en todas las dependencias y áreas de la Entidad.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio oficial del Sistema de Gestión Institucional.

Su aplicación comprende el respeto por los tiempos de descanso, licencias, permisos, vacaciones y demás espacios destinados a la recuperación física y mental de los colaboradores, promoviendo el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.
Lo anterior, sin perjuicio de las excepciones contempladas en la normatividad vigente, las cuales deberán aplicarse bajo criterios de necesidad, proporcionalidad y razonabilidad, garantizando en todo momento la protección de los derechos de los servidores públicos y el adecuado cumplimiento de las funciones institucionales.

5. LINEAMIENTOS GENERALES

En cumplimiento de la Ley 2191 de 2022, la Ley 2088 de 2021, el Decreto 1072 de 2015 y demás disposiciones vigentes relacionadas con el derecho a la desconexión laboral, bienestar laboral y prevención de riesgos psicosociales, la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME) establece los siguientes lineamientos generales:

- **Derecho a la desconexión laboral**

La UPME garantizará el derecho de los servidores públicos a no atender asuntos, requerimientos, comunicaciones, órdenes o actividades laborales fuera de la jornada ordinaria o flexible de trabajo, durante los tiempos de descanso, vacaciones, licencias, permisos y demás situaciones administrativas, salvo las excepciones contempladas en la normatividad vigente.

- **Respeto por los tiempos de descanso:**

Todos los niveles de la Entidad deberán promover y respetar los espacios destinados al descanso, recuperación física y mental y conciliación de la vida laboral, personal y familiar, evitando generar cargas laborales o comunicaciones innecesarias fuera del horario laboral.

- **Programación de actividades institucionales:**

Las reuniones, capacitaciones, jornadas institucionales, comités y demás actividades laborales deberán programarse preferiblemente dentro de la jornada laboral establecida, garantizando el adecuado uso del tiempo y el bienestar de los colaboradores.

- **Uso adecuado de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC):**

Los servidores públicos deberán hacer un uso responsable de las herramientas tecnológicas institucionales, priorizando mecanismos como la programación de correos electrónicos y mensajes para ser enviados dentro del horario laboral, salvo situaciones excepcionales debidamente justificadas.

- **Gestión de accesos y herramientas tecnológicas:**

La Oficina de Tecnologías de la Información, previa notificación de la dependencia de Talento Humano, podrá implementar medidas de control o restricciones temporales de acceso a herramientas institucionales durante periodos de vacaciones, licencias, incapacidades o descansos prolongados, con el fin de garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión laboral.

- **Excepciones por necesidad del servicio:**

Las excepciones al derecho de desconexión laboral únicamente procederán en situaciones excepcionales asociadas a necesidades del servicio, atención de emergencias, fuerza mayor o casos que requieran continuidad institucional, bajo criterios de razonabilidad, proporcionalidad y necesidad.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio oficial del Sistema de Gestión Institucional.

- **Aplicación para cargos directivos y de confianza:**
Para los cargos directivos, de confianza y manejo, el derecho a la desconexión laboral se aplicará considerando la naturaleza de sus funciones y responsabilidades, garantizando en todo caso medidas orientadas a proteger su bienestar y salud mental.

- **Prevención de riesgos psicosociales:**
La UPME promoverá acciones de sensibilización, capacitación y acompañamiento orientadas a prevenir riesgos psicosociales asociados a la sobrecarga laboral, hiperconectividad y afectaciones derivadas del uso permanente de las TIC.

- **Corresponsabilidad institucional:**
Todos los servidores públicos y líderes de proceso deberán contribuir al cumplimiento de esta política, promoviendo relaciones laborales basadas en el respeto, la comunicación efectiva, el bienestar y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

- **Seguimiento y mejora continua:**
La Entidad realizará seguimiento periódico a la implementación de la Política de Desconexión Laboral, con el fin de fortalecer acciones de mejora continua y garantizar el cumplimiento de los lineamientos establecidos.

6. ACTUALIZACIÓN

La presente Política de Desconexión Laboral será revisada y actualizada como mínimo una (1) vez al año o cuando se presenten cambios normativos, organizacionales, tecnológicos o administrativos que impacten su aplicación, de conformidad con la legislación vigente y las necesidades institucionales de la UPME.

La revisión y actualización de la política estará a cargo de la dependencia responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, quienes deberán evaluar periódicamente su pertinencia, efectividad y cumplimiento.

7. COMUNICACIÓN Y DIVULGACIÓN

La Unidad de Planeación Minero Energética (UPME) garantizará la comunicación, socialización y divulgación permanente de la Política de Desconexión Laboral a todos los grupos de valor internos y externos, con el propósito de promover el conocimiento, apropiación y cumplimiento de los lineamientos establecidos en la presente política.

Para ello, la Entidad implementará las siguientes estrategias y mecanismos de difusión:

- Publicación de la política en la página web institucional y en la plataforma documental oficial de la Entidad.
- Divulgación mediante correos electrónicos institucionales, boletines internos y comunicados oficiales.
- Socialización durante los procesos de inducción, reinducción y jornadas de capacitación institucional.
- Desarrollo de campañas pedagógicas y actividades de sensibilización relacionadas con el derecho a la desconexión laboral, el bienestar laboral y la prevención de riesgos psicosociales.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio oficial del Sistema de Gestión Institucional.

- Difusión de piezas gráficas, material informativo y mensajes institucionales a través de carteleras, intranet y demás canales internos de comunicación.
- Socialización de lineamientos con directivos, líderes de proceso, servidores públicos, contratistas y demás partes interesadas.
- Promoción de buenas prácticas relacionadas con el uso responsable de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), el respeto por los tiempos de descanso y el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.
- Divulgación de los canales institucionales definidos para la recepción y trámite de inquietudes o quejas relacionadas con la presunta vulneración del derecho a la desconexión laboral.

La dependencia responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en articulación con el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano y la Subdirección de Gestión de la Información, realizará seguimiento a las estrategias implementadas, con el fin de fortalecer la cultura organizacional orientada al bienestar, la salud mental y la mejora continua de las condiciones laborales en la Entidad.

La Entidad realizará seguimiento periódico a las estrategias de divulgación implementadas, con el propósito de fortalecer la cultura organizacional orientada al bienestar, la salud mental y el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.

8. ANEXOS

- Resolución UPME No. 000124 de 2024.
- Resolución UPME No. 000641 de 2023.
- Formato de trámite de quejas.
- Procedimiento de atención de casos relacionados con desconexión laboral.

9. DOCUMENTOS RELACIONADOS

- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Programa de Riesgo Psicosocial.
- Procedimiento de Gestión del Talento Humano.
- Reglamento Interno de Trabajo.
- Procedimiento de Comité de Convivencia Laboral.

10. CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS		
Fecha	**Versión**	**Descripción de los cambios**
05/07/2026	1	Creación del Documento en el Sistema de Gestión SGI. Producto del proyecto de modernización de procesos. Documento anterior L-TH-004 V1 Del 05/05/2024. Estos cambios a su vez fueron presentados y aprobados en Comité Institucional De Gestión y Desempeño N°4 realizado el 28 de julio del 2026.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio oficial del Sistema de Gestión Institucional.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Actualizó: **Nombre:** Katty Carolina Tapia Sanchez **Cargo:** Contratista **Fecha:** 05/07/2026 **Revisó:** **Nombre:** Liliana Castillo Echavarria **Cargo:** Profesional Especializado Secretaría General **Fecha:** 05/07/2026 **Revisó:** **Nombre:** Cristian Eliecer Bedoya González **Cargo:** Contratista **Fecha:** 05/07/2026	**Nombre:** Shirley Paola Pitalna Beleño **Cargo:** Contratista OAP **Fecha:** 10/07/2026	**Nombre:** Katherin Pérez Pulecio – Líder de la Política de Desconexión Laboral **Cargo:** Coordinadora del GIT Gestión de Talento Humano **Fecha:** 28/07/2026 **Aprobación:** Comité Institucional de Gestión y Desempeño No 04 de fecha 28/07/2026

*Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera **"Copia No Controlada"**. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio oficial del Sistema de Gestión Institucional.*