

 Unidad de Planeación Minero Energética	POLÍTICA INSTITUCIONAL DESCONEXIÓN LABORAL	Código: POL-GTH-002
		Fecha: 28/07/2026
		Versión: 1

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

 Unidad de Planeación Minero Energética	POLÍTICA INSTITUCIONAL DESCONEXIÓN LABORAL	Código: POL-GTH-002
		Fecha: 28/07/2026
		Versión: 1

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.

	POLÍTICA INSTITUCIONAL DESCONEXIÓN LABORAL	Código: POL-GTH-002
		Fecha: 28/07/2026
		Versión: 1

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.

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.

- **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.

 Unidad de Planeación Minero Energética	POLÍTICA INSTITUCIONAL DESCONEXIÓN LABORAL	Código: POL-GTH-002
		Fecha: 28/07/2026
		Versión: 1

- 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.

 Unidad de Planeación Minero Energética	POLÍTICA INSTITUCIONAL DESCONEXIÓN LABORAL	Código: POL-GTH-002
		Fecha: 28/07/2026
		Versión: 1

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