	ACUERDO No. 008 CONSEJO SUPERIOR	Formato CS - A - 01
POR MEDIO DEL CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL		
FECHA: 18 de diciembre de 2024	Ciudad: Bogotá D.C.	Página 1 de 2

El Consejo Superior de la **FUNDACIÓN TECNOLÓGICA AUTÓNOMA DE BOGOTÁ – FABA**, en uso de sus atribuciones estatutarias y las conferidas por la ley 30 del 28 de diciembre de 1992 y

CONSIDERANDO:

1. Que, de acuerdo con lo estipulado en la Ley 30 de 1992 y la Ley 115 de 1994, la Fundación Tecnológica Autónoma de Bogotá FABA, es una institución de Educación Superior de naturaleza privada, con carácter de Institución Tecnológica, nacionalidad Colombiana, organizada como Fundación, de utilidad común, sin ánimo de lucro y con Personería Jurídica reconocida por el Ministerio de Educación Nacional mediante Resolución No. 6845 del 27 de agosto de 1976 y Resolución No. 04605 de 08 de septiembre de 1993, con domicilio en la ciudad de Bogotá.
2. Que, el Ministerio de Educación Nacional aprobó a través de la Resolución No. 008032 del 10 de mayo de 2021, una Reforma Estatutaria presentada por la Fundación Tecnológica Autónoma de Bogotá – FABA, que en su Artículo 44, Literal a, delega en el Consejo Superior la definición de las políticas académicas, administrativas y de bienestar universitario y la planeación institucional.
3. Que, la Fundación Tecnológica Autónoma de Bogotá FABA, acoge como principio institucional la autonomía, desarrollada en la interpretación del Artículo 69 de la Constitución Política de Colombia, como la capacidad de autorregulación filosófica y de autodeterminación administrativa de la institución, de manera que proclame su singularidad en el entorno. Partiendo de este principio constitucional que se reglamenta en la Ley 30 de 1992, la institución promulga la normatividad interna que sustenta y armoniza su dinámica de desarrollo en ámbitos académicos y administrativos.
4. Que, la Ley 2191 del 6 de enero de 2022 regula la desconexión laboral y dispone que las personas naturales o jurídicas de naturaleza pública o privada están obligadas a contar con una política de desconexión laboral.
5. Que, la sentencia C-331 de 2023 de la Corte Constitucional, determinó que la desconexión laboral es un derecho humano de todos los trabajadores sin distinción de tipo de empleo o categoría del cargo que ocupe. Lo anterior incluye a los trabajadores que desempeñen funciones de dirección, confianza y manejo.

www.faba.edu.co

6. Que, con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en la Ley anteriormente mencionada se hace necesario crear una Política Institucional sobre la desconexión laboral que integre sus requerimientos, con el fin de garantizar este derecho en todos los colaboradores de la Institución, asegurando la alineación con la legislación vigente y las mejores prácticas institucionales.
7. Que, la Rectora de la Institución ha presentado ante este Consejo el documento que contiene la propuesta de la Política de Desconexión Laboral, elaborada desde la dirección de Talento Humano de la Institución, encontrándose pertinente la propuesta y acorde con las necesidades actuales de la Institución.

ACUERDA:

Artículo Primero. Aprobar el documento adjunto que contiene la **Política de Desconexión Laboral**, para la Fundación Tecnológica Autónoma de Bogotá FABA, convirtiéndose en parte integral del presente acuerdo.

Artículo Segundo. El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en la ciudad de Bogotá. D.C., a los dieciocho (18) días del mes de diciembre de 2024.


ALENIS JAXMITH PICÓN JAIMES
Presidente


MARTHA LUCÍA FIGUEREDO GONZÁLEZ
Secretaria General

POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

**CONSEJO SUPERIOR
ACUERDO No. 008
Diciembre 18 de 2024**

CONTENIDO

1.	Introducción	2
2.	Objetivos	3
2.1	Objetivo General	3
2.2	Objetivos Específicos	3
3.	Alcance	4
4.	Marco Normativo y Conceptual	4
4.1	Terminología	4
4.2	Referencias Normativas	6
5.	Lineamientos y Estrategias	6
5.1	Lineamientos sobre la Desconexión Laboral	7
5.2	Canales de Denuncia, Protocolos y Rutas de Atención	7
5.3.	Fomento de una Cultura Organizacional de Desconexión Respetuosa	9
6.	Evaluación y Mejora de la Política	10

1. Introducción

La Fundación Tecnológica Autónoma de Bogotá FABA, en su compromiso con la responsabilidad social, su misión institucional y la promoción de un entorno de trabajo ético, inclusivo y respetuoso, establece la presente Política de Desconexión Laboral. Esta política tiene como fin primordial garantizar el derecho fundamental de todos los miembros de la comunidad laboral a disfrutar plenamente de su tiempo libre, descansos, licencias, permisos y vacaciones, sin injerencias laborales. Se reconoce la desconexión laboral como un derecho humano esencial para lograr un equilibrio armónico entre la vida personal, familiar y laboral, en concordancia con la legislación vigente.

Adicionalmente, esta política busca activamente promover la salud mental y el bienestar integral de la comunidad FABA. Para ello, se establecen lineamientos claros que buscan prevenir y evitar contactos laborales fuera de la jornada de trabajo. Se definen también procedimientos específicos para la presentación y atención de quejas por vulneración de este derecho, así como mecanismos eficaces para la resolución de conflictos y la verificación de su cumplimiento, fomentando una cultura organizacional que respete genuinamente el tiempo personal de cada individuo.

Es imperativo destacar que el incumplimiento de las disposiciones contenidas en esta política y en los documentos que la complementan puede configurarse como una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006. Esto aplica siempre y cuando dicho incumplimiento reúna las características de ser persistente y demostrable. Se entiende que el derecho a la desconexión laboral se activa una vez finaliza la jornada laboral y su ejercicio debe responder a la naturaleza del cargo, atendiendo a los criterios de necesidad y proporcionalidad en los casos que la ley permita excepciones.

La jurisprudencia colombiana, especialmente la Sentencia C-331 de 2023 de la Corte Constitucional, ha elevado la desconexión laboral a la categoría de derecho humano y fundamental. Esto implica que no es un simple beneficio o una concesión de la empresa, sino un pilar esencial para la dignidad del trabajador. La Sentencia C-019 de 2004, citada en el documento, ya había reconocido el descanso como un derecho fundamental, necesario para la recuperación de energías y la protección de la salud física y mental, permitiendo al individuo realizarse en otras facetas de su vida más allá del trabajo.

El carácter de derecho fundamental implica su irrenunciabilidad. Es decir, un trabajador no puede, ni siquiera voluntariamente, renunciar a su derecho a la desconexión. Cualquier acuerdo o práctica que busque anular o menoscabar este derecho carecería de validez legal. Este punto es crucial para la política de FABA, ya que subraya la responsabilidad de la Institución en garantizar que el derecho a la desconexión se ejerza de manera efectiva, incluso si un trabajador, por presiones implícitas o explícitas, pudiera sentirse inclinado a no ejercerlo. La política debe enfatizar que es un deber de la institución proteger este derecho y no solo una opción para el trabajador.

2. Objetivos

2.1 Objetivo General

Establecer los mecanismos y lineamientos institucionales que garanticen el derecho a la desconexión laboral de FABA, fuera de la jornada ordinaria o máxima legal, así como durante descansos, licencias, permisos o vacaciones para fomentar el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.

2.2 Objetivos Específicos

- ✓ *Sensibilización y Capacitación Integral.* *Sensibilizar y capacitar de manera obligatoria y periódica (al menos una vez al año) a toda la comunidad laboral de FABA, incluyendo a directivos y personal con cargos de dirección, confianza y manejo, sobre la aplicación práctica de esta política, el uso responsable y ético de las tecnologías de la información y comunicaciones (TIC), y en general, sobre sus derechos y deberes inherentes a la desconexión laboral, incluyendo las excepciones contempladas en la Ley. Se hará especial énfasis en la importancia de la salud mental y la prevención del estrés laboral asociado a la hiperconectividad.*
- ✓ *Formación en Resolución de Conflictos.* *Capacitar a la comunidad laboral de FABA, y de manera particular a los miembros del Comité de Convivencia Laboral, en técnicas avanzadas de resolución de conflictos, habilidades sociales para la concertación, negociación, y mediación, con el fin de abordar eficazmente las situaciones derivadas de la posible vulneración de la desconexión laboral.*
- ✓ *Establecimiento de Canales de Denuncia Robustos.* *Crear y mantener canales de denuncia efectivos, confidenciales y accesibles que permitan dar continuidad a las quejas por vulneración del derecho a la desconexión laboral, siguiendo la ruta definida y respetando estrictamente los plazos legales establecidos. Estos canales deberán ser ampliamente difundidos y su funcionamiento transparente.*
- ✓ *Monitoreo y Evaluación Continua.* *Monitorear y evaluar sistemáticamente los incidentes presentados, los casos reportados y atendidos, y las acciones correctivas implementadas. Se realizarán ajustes periódicos a la política y a los procedimientos según sea necesario, para asegurar la efectividad de la política y el cumplimiento de sus objetivos.*
- ✓ *Cultura Organizacional de Respeto.* *Fomentar activamente una cultura organizacional que promueva el respeto por los tiempos de descanso y la vida personal de los colaboradores, desincentivando cualquier práctica que contravenga el espíritu de la desconexión laboral, incluso en situaciones no formalmente denunciadas.*

3. Alcance

Esta política aplica a toda la comunidad laboral de la Fundación Tecnológica Autónoma de Bogotá - FABA, sin excepción. Esto incluye a directivos, profesores, personal administrativo, contratistas, y cualquier otra persona vinculada laboralmente a la institución bajo cualquier modalidad contractual. Se reitera el principio de universalidad del derecho a la desconexión laboral, tal como lo establece la Sentencia C-331 de 2023.

4. Marco Normativo y Conceptual

La expedición de esta Política se fundamenta en los principios constitucionales inherentes al derecho al trabajo (Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia), los convenios ratificados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y la normativa vigente sobre la materia. Particularmente, se basa en lo establecido por:

- ✓ *Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia. Fundamento del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, que incluye el descanso.*
- ✓ *Ley 2191 del 6 de enero de 2022. Regula la desconexión laboral como un derecho fundamental a no ser contactado por asuntos laborales fuera de la jornada, durante descansos o vacaciones.*
- ✓ *Sentencia C-331 de 2023 de la Corte Constitucional. Establece que la desconexión laboral es un derecho humano aplicable a todos los trabajadores, incluidos aquellos que desempeñan funciones de dirección, confianza y manejo, bajo criterios de necesidad y proporcionalidad.*
- ✓ *Ley 1010 de 2006. Define el acoso laboral, incluyendo explícitamente la inobservancia persistente del derecho a la desconexión laboral como una posible conducta de acoso.*
- ✓ *Sentencia C-019 de 2004 de la Corte Constitucional. Destaca el descanso necesario como un derecho fundamental que permite a las personas recuperar energías, proteger su salud física y mental, y realizarse en otras facetas de la vida más allá del ámbito laboral.*
- ✓ *Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Aquellos ratificados por Colombia que promueven condiciones de trabajo decente y el derecho al descanso y tiempo libre.*

4.1 Terminología

- ✓ *Acoso Laboral. Se considera acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un colaborador de la Institución, por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a intimidar,*

www.faba.edu.co

infundir miedo, terror o angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia al mismo. Incluye la inobservancia reiterada de la desconexión laboral. (Ley 1010/2006)

- ✓ **Comité de Convivencia Laboral.** *Es un órgano interno en empresas y entidades públicas que busca prevenir y solucionar conflictos laborales, especialmente aquellos relacionados con acoso laboral. Su objetivo principal es construir un ambiente laboral saludable y armonioso, fomentando relaciones positivas y protegiendo la salud de los trabajadores*

Toda empresa pública o privada del país está en la obligación de conformar un Comité de Convivencia Laboral integrado por representantes del empleador y de los trabajadores, (estos últimos elegidos libremente por sus compañeros). Al conformar el Comité, el área de Gestión del Talento Humano en coordinación con el responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo debe asegurar que los representantes de la empresa/entidades y los representantes de las y los trabajadores, sean personas con competencias actitudinales y de comportamiento tales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, reserva en el manejo de información y ética.

- ✓ **Desconexión Laboral.** *Derecho de los trabajadores 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. (Ley 2191/2022)*
- ✓ **Dirección, Confianza y Manejo.** *Son cargos que revisten una especial importancia en cualquier organización, resultando esenciales al cabal desarrollo de sus actividades, a la preservación de sus intereses fundamentales y a la realización concreta de sus fines. Son servidores que por su cargo y por las funciones que cumplen imperativa responsabilidad dentro de la estructura administrativa de la entidad, en cuanto a que posee mando y jerarquía frente a los demás servidores, y por esa razón comprometen los intereses de la entidad. (Sentencia C-372/98). Para efectos de esta política, se reitera que, si bien estos cargos tienen particularidades, el derecho a la desconexión laboral les aplica bajo criterios de necesidad y proporcionalidad, tal como lo establece la Sentencia C-331 de 2023.*
- ✓ **Fuerza Mayor o Caso Fortuito:** *Se denomina ‘fuerza mayor’ o ‘caso fortuito’ el imprevisto o que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc. (Artículo 64 del Código Civil)*

La fuerza mayor o caso fortuito para que pueda constituirse como tal debe ser “irresistible”, esto es, que no haya podido ser impedida y que haya colocado a la persona en la dificultad absoluta, de ejecutar la obligación; debe además ser imprevisible. (Corte Constitucional)

- ✓ **Jornada Laboral.** Tiempo establecido en el contrato, reglamento interno o normativa para la prestación del servicio. (Ley 2088/2021).

4.2 Referencias Normativas

- ✓ **Constitución Política de Colombia (Art. 53, 69).** Principios del derecho al trabajo y la autonomía universitaria.
- ✓ **Ley 30 de 1992.** Regula la educación superior en Colombia.
- ✓ **Ley 115 de 1994.** Ley General de Educación.
- ✓ **Ley 2191 de 2022.** Regula la desconexión laboral como un derecho para no ser contactado por asuntos laborales fuera de la jornada, descansos o vacaciones.
- ✓ **Sentencia C-331 de 2023.** Establece que la desconexión laboral es un derecho humano aplicable a todos los trabajadores, incluidos los de dirección, confianza y manejo, bajo criterios de necesidad y proporcionalidad.
- ✓ **Sentencia C-019 de 2004.** Establece el descanso necesario como un derecho fundamental, que permite a las personas no solo recuperar las energías en la actividad que realizan, sino además proteger su salud física y mental y realizarse en otras facetas de la vida, más allá del trabajo.
- ✓ **Ley 1010 de 2006.** Define el acoso laboral, incluyendo la inobservancia persistente de la desconexión laboral como una posible conducta de acoso.
- ✓ **Código Civil (Artículo 64).** Define fuerza mayor o caso fortuito.
- ✓ **Reglamento Interno de Trabajo de FABA.** Normativa interna aplicable.

5. Lineamientos y Estrategias

Con base en los siguientes principios orientadores, la Fundación Tecnológica Autónoma de Bogotá FABA define los lineamientos y estrategias para el desarrollo e implementación efectiva de esta Política. La Dirección de Talento Humano, con el apoyo de las diferentes direcciones y coordinaciones, liderará las acciones y actividades que permitan el cumplimiento de los lineamientos propuestos. Es responsabilidad de toda la comunidad laboral fomentar y mantener un ambiente de trabajo que propicie el cumplimiento de esta Política, así como denunciar, a través de los canales definidos, posibles conductas que contravengan los valores institucionales y la sana convivencia.

- ✓ **Respeto y Dignidad.** Garantizar el respeto de los derechos fundamentales de todas las personas.
- ✓ **Respeto por el Tiempo Personal.** Garantizar el disfrute del tiempo libre sin interferencias laborales.
- ✓ **Salud Mental:** Promover entornos de trabajo saludables que reduzcan los riesgos psicosociales asociados a la hiperconectividad y al estrés laboral.
- ✓ **Equidad:** Aplicar el derecho a la desconexión sin distinción de cargo, nivel jerárquico, tipo de contratación o modalidad contractual.
- ✓ **Confidencialidad:** Proteger la privacidad en el manejo de quejas.

www.faba.edu.co

- ✓ **Proporcionalidad:** Limitar contactos fuera de jornada a casos de fuerza mayor o necesidad justificada.
- ✓ **Transparencia:** Divulgar la política y sus procedimientos a toda la comunidad.
- ✓ **Debido Proceso.** Respetar los derechos de todas las partes y garantía de imparcialidad en la investigación y resolución de casos.
- ✓ **Imparcialidad.** Garantizar la objetividad en la atención de los casos.

5.1 Lineamientos sobre la Desconexión Laboral

Con el fin de definir y socializar la forma cómo se garantizará y ejercerá el derecho a la desconexión laboral, incluyendo lineamientos claros frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), la Institución a través de la direcciones de Talento Humano e Informática establecerá y socializará las reglas específicas para restringir las comunicaciones laborales fuera de la jornada laboral, incluyendo las excepcionalidades por casos de fuerza mayor que no deben ser persistentes ni habituales y deben tener justificaciones documentadas, tomando en cuenta que el uso de dispositivos digitales debe ser limitado, respetando el derecho a la intimidad del trabajador y de su familia, entre otros derechos fundamentales.

Dentro de estos lineamientos se deben incluir las situaciones de necesidad justificada, proporcional a las funciones del cargo, incluso para roles de dirección, confianza o manejo, cuya desconexión no estará atada al límite de la jornada laboral, lo que no implica afectar el contenido mínimo del derecho fundamental al descanso, con base en lo establecido por la Corte Constitucional en la Sentencia C-331 de 2023.

FABA reconoce la importancia de la desconexión no solo fuera de la jornada laboral, sino también durante la misma, por lo tanto se promoverá activamente el uso efectivo y sin interrupciones de los tiempos de almuerzo y los descansos establecidos por la normativa, así como la realización de micro-pausas activas que contribuyan al bienestar físico y mental de los colaboradores, desincentivando cualquier práctica que impida el disfrute pleno de estos periodos, respetando de esta manera con la promoción de pausas activas y descansos intrajornada.

5.2 Canales de Denuncia, Protocolos y Rutas de Atención

La Institución se compromete a:

- ✓ Establecer canales de comunicación efectivos y confidenciales para las denuncias. Implementar y garantizar la existencia de múltiples canales para la presentación de denuncias, asegurando que sean fácilmente accesibles y que la confidencialidad del denunciante sea protegida en todo momento, a menos que el denunciante autorice lo contrario.

- ✓ Garantizar la accesibilidad y confidencialidad en todos los canales. Asegurar que todos los canales y procesos relacionados con las denuncias sean accesibles para toda la comunidad laboral y que la información manejada sea tratada con la máxima confidencialidad, respetando la privacidad de todas las partes involucradas.
- ✓ Establecer y socializar un procedimiento detallado que será un anexo integral a la presente política y que debe contener como mínimo:
 - La definición y socialización de un procedimiento claro y detallado que determine los mecanismos y medios para que los trabajadores puedan presentar quejas por la vulneración del derecho a la desconexión laboral, tanto a nombre propio como de manera anónima.
 - La Identificación clara de los responsables de cada etapa del proceso (recepción, investigación, resolución).
 - La definición de las sanciones aplicables según las situaciones identificadas o denunciadas, garantizando el debido proceso para todas las partes implicadas.
 - La obligatoriedad del cumplimiento estricto de la legislación vigente en materia de acoso laboral y protección de datos personales.
 - La garantía del debido proceso y los mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.
 - El detalle de los canales y medios para la presentación de quejas (ej. correo electrónico institucional, formulario en intranet, atención presencial con Talento Humano o el Comité de Convivencia Laboral).
 - Los plazos máximos para la recepción, investigación y resolución de las quejas, garantizando la celeridad y el respeto al debido proceso.
 - La tipificación de las conductas que constituyen vulneración de la desconexión laboral y las sanciones disciplinarias aplicables, de conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo y la normativa laboral vigente, asegurando la proporcionalidad de estas.
 - El rol y las responsabilidades específicas del Comité de Convivencia Laboral, la Dirección de Talento Humano y otras instancias competentes en cada etapa del proceso.
- ✓ Definir e implementar las medidas correctivas. Establecer un catálogo de medidas correctivas y preventivas que puedan ser aplicadas una vez verificada la vulneración del derecho, buscando la cesación de la conducta y la no repetición. Estas medidas pueden incluir desde amonestaciones, capacitaciones obligatorias, hasta sanciones disciplinarias de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo y la normativa vigente sobre el tema.
- ✓ Monitoreo y Seguimiento: El Comité de Convivencia Laboral, con el apoyo de Talento Humano, realizará un seguimiento periódico de los casos, la aplicación de medidas y la efectividad de los canales, generando informes y acciones que permitan la mejora continua.

- ✓ **Ampliación del Criterio Jurídico.** *La Debida Diligencia y la Responsabilidad del Empleador. La Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral y la jurisprudencia relacionada establecen una clara responsabilidad en cabeza del empleador para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, incluyendo la inobservancia persistente de la desconexión laboral. Esto implica una "debida diligencia" en la implementación y aplicación de la política. No basta con tener la política, es fundamental que la Institución demuestre un esfuerzo activo y constante en:*
 - **Prevención:** *Capacitación constante, comunicación clara de la política, fomento de una cultura de respeto.*
 - **Detección:** *Canales de denuncia accesibles y seguros, monitoreo de indicadores.*
 - **Intervención:** *Investigación diligente, imparcial y confidencial de las quejas.*
 - **Corrección:** *Aplicación de medidas correctivas y sanciones efectivas que disuadan futuras vulneraciones.*

La inacción o la falta de diligencia por parte de FABA ante denuncias o situaciones de presunta vulneración de la desconexión laboral podría acarrear responsabilidades legales para la institución, no solo en el ámbito laboral, sino también ante posibles acciones de tutela por violación de derechos fundamentales.

5.3. Fomento de una Cultura Organizacional de Desconexión Respetuosa

Además de los lineamientos específicos, FABA implementará las siguientes medidas para consolidar una cultura de respeto por el derecho a la desconexión laboral:

- ✓ **Liderazgo por el Ejemplo.** *Se espera que todos los directivos, coordinadores y líderes de equipo demuestren un compromiso activo con esta política, respetando y promoviendo la desconexión en sus propios equipos de trabajo.*
- ✓ **Campañas de Concienciación Interna.** *Realización de campañas de comunicación y sensibilización continuas sobre la importancia del equilibrio entre la vida personal y laboral, y los beneficios de la desconexión.*
- ✓ **Uso Inteligente de Herramientas Digitales.** *Se recomienda el uso de funcionalidades en herramientas de comunicación (ej. programación de envío de correos electrónicos, mensajes de ausencia automática) para evitar el envío de comunicaciones fuera del horario laboral. Se desincentiva el envío masivo de correos o la asignación de tareas urgentes fuera de la jornada, salvo las excepciones estrictamente justificadas por fuerza mayor.*

6. Evaluación y Mejora de la Política

En el marco de los procesos de Aseguramiento de la Calidad, la Institución generará estrategias de seguimiento ante la implementación y el impacto de la presente Política, de acuerdo con los lineamientos normativos vigentes.


Los fundamentos de esta Política son sujetos de mejora continua, monitoreo constante de indicadores de desempeño, y un proceso sistemático de evaluación y autoevaluación. Para ello, se proponen como indicadores de desempeño:

- *Número de capacitaciones realizadas y asistencia.*
- *Número de denuncias recibidas y su naturaleza.*
- *Tiempo promedio de resolución de quejas.*
- *Porcentaje de casos en los que se aplicaron medidas correctivas.*
- *Encuestas de percepción de los empleados sobre el respeto a la desconexión laboral.*

Revisión y Actualización Periódica de la Política: La presente Política de Desconexión Laboral será revisada y actualizada de manera periódica, al menos cada dos (2) años, o en cualquier momento que se presenten cambios significativos en la legislación colombiana, la jurisprudencia, las tecnologías de la información y comunicación, o las necesidades y dinámicas internas de FABA. Esta revisión buscará asegurar su pertinencia, efectividad y alineación constante con las mejores prácticas en gestión del talento humano y bienestar laboral.

Fin del Documento


ALENIS JAXMITH PICÓN JAIMES
Presidente Consejo Superior


MARTHA LUCÍA FIGUEREDO GONZÁLEZ
Secretaria General