



UNIVERSIDAD  
La Gran Colombia

**POLÍTICA INSTITUCIONAL  
DE DESCONEXIÓN LABORAL  
RESPONSABLE**

---

**2024**

# UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA

## PLENUM 2024

RAFAEL ANTONIO CHAVES POSADA

**Presidente**

JOSÉ ALBERTO BERNAL CALVO

**Vicepresidente**

- MERCY ÁLZATE DE LÓPEZ
- NELCY ARBELÁEZ DE SALAZAR
- JOSÉ HELÍ AVENDAÑO BARRETO
- VICENTE AZUERO ISAZA
- JOSÉ ALBERTO BERNAL CALVO
- Hno. JOSÉ ARCADIO BOLÍVAR RODRÍGUEZ
- HERNÁN CANCINO BERMÚDEZ
- MARCO TULIO CALDERÓN PEÑALOZA
- RAFAEL ANTONIO CHAVES POSADA
- Pbro. JUAN GUILLERMO GARCÍA ÁLVAREZ
- MARTHA CECILIA GARCÍA ÁLVAREZ
- CARMEN GARCÍA DE PÉREZ
- LIGIA GONZÁLEZ CHAVES
- NUBIA MARLÉN MONTOYA BARRERA
- JORGE ELIÉCER MOSQUERA TREJOS
- JORGE NORIEGA SANTOS
- FERNANDO PAVA LASPRILLA
- AURA FELISA PEÑA GALVIS
- JORGE ALBERTO QUINTERO PINILLA
- ABELARDO RAMÍREZ GASCA
- GUILLERMO SALAS TORO
- CARLOS ARIEL SALAZAR VÉLEZ
- LUZMILA TORO BUITRAGO
- MARIO CAMILO TORRES SUAREZ
- LUIS ENRIQUE VALDERRAMA ÁLVAREZ

OSWALDO ABRIL CASAS

**Secretario**

OSCAR DE JESÚS HERNÁNDEZ VIRVIESCAS

**Revisor Fiscal**

# UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA

## CONSILIATURA 2024

ABELARDO RAMÍREZ GASCA

**Presidente**

RAFAEL ANTONIO CHAVES POSADA

**Vicepresidente**

### REPRESENTANTES DEL HONORABLE PLENUM

ABELARDO RAMÍREZ GASCA

CARMEN GARCÍA DE PÉREZ

FERNANDO PAVA LASPRILLA

RAFAEL ANTONIO CHAVES POSADA

### REPRESENTANTE DE LOS PROFESORES

MARY ELEN NIÑO MOLINA

### REPRESENTANTE DE LOS EGRESADOS

CLARA INÉS PEÑUELA ROSALES

### REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES

JORGE EDUARDO LONDOÑO GARCÍA

MARCO TULIO CALDERÓN PEÑALOZA

**Rector**

LUIS ENRIQUE ABELLO

**Secretario**

OSCAR DE JESÚS HERNÁNDEZ VIRVIESCAS

**Revisor Fiscal**

**UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA**  
**DIRECTIVOS ACADÉMICOS Y DIRECTIVOS ADMINISTRATIVOS - AÑO**  
**2024**

Marco Tulio Calderón Peñaloza  
**RECTOR**

Bibiana Vélez Medina  
**RECTORA DELEGATARIO SECCIONAL**  
**ARMENIA**

Víctor Manuel Pérez Argüelles  
**VICERRECTOR DE INNOVACIÓN Y**  
**EMPRESARISMO**

Carlos Mauricio Cárdenas Méndez  
**VICERRECTOR DE GESTIÓN**  
**FINANCIERA**

María Gaby Boshell Villamarin  
**VICERRECTOR DE DESARROLLO**  
**ACADÉMICO**

Luis Enrique Abello  
**SECRETARIO GENERAL**

Ángela María Narváez Osorio  
**SECRETARIA GENERAL - SECCIONAL**  
**ARMENIA**

Conrado de Jesús Álvarez Chogó  
**DIRECTOR DE ASEGURAMIENTO DE**  
**LA CALIDAD**

Orlando Pinzón Chacón  
**DIRECTOR DEPARTAMENTO DE GESTIÓN**  
**DEL TALENTO HUMANO**

Alexandra Hurtado Muñoz  
**JEFE DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DEL**  
**TALENTO HUMANO – SECCIONAL**  
**ARMENIA**

Martha Lucía Bahamón Jara  
**ASESORA EXTERNA**

Sandra Milena Juajivioy Enríquez  
**COORDINADORA DE ASEGURAMIENTO DE LA**  
**CALIDAD – SECCIONAL ARMENIA**

Félix Ancizar Ávila Arturo  
**COORDINADOR DE ASEGURAMIENTO**  
**DE LA CALIDAD**

Olga Viviana Cruz Hernández  
**COORDINADORA DEL ÁREA DE FORMACIÓN**  
**LABORAL**

Diego Alexander Calderón Bernal  
**COORDINADOR DE INVESTIGACIONES,**  
**DOCENCIA Y ASEGURAMIENTO DE LA**  
**CALIDAD**

Iván Enrique Rodríguez Ávila  
**TÉCNICO DE ASEGURAMIENTO DE LA**  
**CALIDAD**

Nubia Stella Cuesta Montañez  
**TÉCNICO DE ASEGURAMIENTO DE**  
**LA CALIDAD**

Susana Cifuentes Arias  
**PROFESIONAL DE AUTOEVALUACIÓN –**  
**SECCIONAL ARMENIA**

Carlos Humberto Carvajal Suarez  
**PROFESIONAL SISTEMA DE GESTIÓN**  
**DE LA CALIDAD – SECCIONAL**  
**ARMENIA**

# Contenido

<u>1. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA.....</u>	<u>7</u>
1.1. IDENTIDAD.....	8
<u>2. REFERENTES.....</u>	<u>8</u>
2.1. NACIONALES.....	8
2.2. INTERNACIONALES.....	9
<u>3. FUNDAMENTACIÓN.....</u>	<u>11</u>
3.1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	11
<u>4. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA.....</u>	<u>13</u>
<u>5. FUNDAMENTOS INSTITUCIONALES.....</u>	<u>13</u>
5.1. PRINCIPIOS INSTITUCIONALES.....	13
5.2. VALORES DE LA POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL.....	14
<u>6. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA.....</u>	<u>15</u>
<u>7. ESTRATEGIA.....</u>	<u>15</u>
7.1. USO DE HERRAMIENTAS DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES (TIC) APLICABLE A TRABAJADORES EN GENERAL.....	15
<u>8. ACTORES.....</u>	<u>21</u>
8.1. ACTORES RESPONSABLES.....	21
8.2. PERSONAL ADMINISTRATIVO.....	21
8.3. PERSONAL DOCENTE.....	21
8.4. LÍDERES DE UNIDADES ACADÉMICAS Y ADMINISTRATIVAS.....	21
8.5. COMITÉ DE REVISIÓN.....	21

9.	<u>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....</u>	<u>22</u>
9.1.	SEGUIMIENTO Y ACCIONES .....	22
9.2.	INDICADORES .....	24
	<u>BIBLIOGRAFÍA .....</u>	<u>26</u>

## 1. Declaración de la Política

La Universidad La Gran Colombia ha sido pionera en el respeto al tiempo personal de sus trabajadores durante sus períodos de descanso, fortaleciendo desde sus inicios y a través del tiempo la cultura del bienestar institucional, garantizando el cumplimiento de la normatividad vigente en Colombia y potenciando el proyecto de vida de sus trabajadores a través de estrategias tales como: la promoción, la cualificación, reconocimientos honoríficos, festividades y espacios de descanso remunerados libres de actividades laborales, diferentes a las vacaciones de ley, complementario a esta última estrategia tenemos que:

- Desde 1999, la institución comenzó a otorgar a todos los trabajadores la Semana Santa, incluyendo los días hábiles.
- Desde 2014, se inició el otorgamiento de la semana de receso que actualmente se concede completa.
- La Institución ha logrado reducir las horas laborales por debajo de las establecidas legalmente, lo que contribuye a una desconexión laboral anticipada diaria para sus trabajadores.

La Universidad la Gran Colombia ha desarrollado un enfoque hacia las relaciones humanas, evidenciando la necesidad de democratizar y humanizar la administración del personal, con lineamientos claros de un trato digno y respetuoso, basado en principios y valores, dejando a un lado los conceptos mecánicos y rígidos de una teoría clásica, permitiendo afianzar una cultura organizacional, con conceptos de motivación, liderazgo, comunicación y organización dinámica de grupo; incluyendo la gestión del clima organizacional, fortaleciendo el desarrollo integral y el bienestar laboral de los trabajadores.

Coherente con lo anterior y de conformidad a lo previsto en la Ley 2191 del 06 de enero de 2022, la Institución reafirma a través de la presente política, de manera integrada las diferentes estrategias para el fortalecimiento del clima organizacional de sus trabajadores, que garantiza el goce efectivo de su tiempo libre o descanso, así como de las licencias concedidas, destinados a conciliar la vida laboral con la personal y familiar.

Estos logros destacan el compromiso de la Universidad La Gran Colombia con el bienestar y la calidad de vida de sus trabajadores, así como su liderazgo en la promoción de una cultura laboral saludable y equilibrada.

## 1.1. Identidad

La Universidad La Gran Colombia en cumplimiento de lo previsto en la normativa legal vigente, expide este documento de Política Institucional de Desconexión Laboral Responsable de los trabajadores en su relación laboral, con el propósito de garantizar para ellos el goce efectivo del tiempo libre, los tiempos de descanso y licencias, destinados a conciliar la vida laboral con la personal y familiar.

Así, es derecho y deber de los trabajadores conocer sobre la Desconexión Laboral atendiendo a los límites de la jornada laboral bajo criterios de necesidad y proporcionalidad propias de su vinculación laboral, sin que implique afectar el contenido mínimo del derecho fundamental al descanso.

## 2. Referentes

### 2.1. Nacionales

De conformidad con la Constitución Política de Colombia, en su artículo 230, son fuentes del derecho interno la ley, la jurisprudencia y la equidad. Entendida la ley en un sentido amplio, es decir, la Constitución Política, el Bloque de Constitucionalidad, la ley propiamente dicha y los reglamentos.

De conformidad con lo anterior, el artículo 53 de la Constitución Política, referido a los principios fundamentales del trabajo, muy desarrollados por la jurisprudencia de las altas Cortes, señala el principio al descanso necesario, dándole categoría de derecho fundamental, entendido este como aquel derecho humano que sea consagrado de manera expresa en la norma superior.

Lo anterior, significa que el derecho al descanso es pilar del derecho a la desconexión laboral, entendiéndolo como un derecho mínimo e irrenunciable del trabajador, implicando que cualquier acuerdo que se haga en contra de la Constitución y la ley se tendrá como ineficaz.

La legislación colombiana, especialmente la proferida a mediados del siglo pasado, inundó de derechos al trabajador frente al descanso remunerado, dentro del marco de la jornada laboral.

Es así como en el Código Sustantivo del Trabajo aparece expresamente regulado el descanso dominical y festivo, la jornada laboral, las vacaciones y otras instituciones relacionadas con el descanso necesario Constitucional. Al respecto la Corte Constitucional señaló lo siguiente: *“La ley laboral colombiana asegura el descanso remunerado del trabajador mediante la limitación de la jornada laboral, el reposo en los días dominicales y festivos, y las vacaciones anuales. Las vacaciones constituyen un derecho fundamental que tiene por objeto proteger la salud física y mental del empleado, al tiempo que se le dispensa un tiempo para realizar actividades conducentes a su desarrollo integral.”* (Corte Constitucional de Colombia, 2004)



Para la Corte Constitucional, el derecho al descanso en sus diferentes modalidades se constituye en un derecho fundamental, en consecuencia, tiene carácter de irrenunciable tanto para trabajador como para empleador, lo cual le da certeza al derecho a la desconexión consagrado en la ley 2191 del 2022, y demás normas referidas y relacionadas con la materia.

En relación con la desconexión laboral la misma alta corte en reciente sentencia indicó. *“... la jornada máxima legal se inscribe dentro de la órbita de protección del derecho al descanso del trabajador –lo que incluye la vertiente del derecho a la desconexión digital– cuya obligatoriedad resulta predicable frente al teletrabajo, no sólo en virtud del artículo 53 superior, en el que se le otorga la condición de garantía mínima de los trabajadores y cuya razonabilidad se advierte al permitir que toda persona recobre sus fuerzas y pueda desarrollar una vida libre por fuera del mundo laboral, sino también en virtud de (i) instrumentos de derecho internacional que hacen parte del Bloque de Constitucionalidad y que lo reconocen como una garantía del trabajador; (ii) la jurisprudencia Constitucional que lo prevé como un derecho fundamental; y (iii) el numeral 5 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, que señala expresamente que la asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho al descanso...”* (Corte Constitucional de Colombia, 2021)

Como sumario de lo anterior y de conformidad con la Constitución Política, el Bloque de Constitucionalidad ha señalado en el referente internacional y la ley, el derecho a la desconexión laboral como un derecho humano y fundamental, lo que le da el carácter de innegociable tanto para el trabajador como para el empleador, sin desconocer las razonables excepciones previstas en el ordenamiento jurídico.

## **2.2. Internacionales**

La institución jurídica de la desconexión laboral cuenta una poderosa fundamentación histórica, basada en el derecho humano al descanso y al tiempo libre. En asuntos del trabajo se relaciona estrechamente con la jornada laboral como elemento integrante del contrato de trabajo.

Lo anterior se reconoció a mediados del siglo pasado de manera expresa en la Declaración Universal de Derechos Humanos, instrumento de derecho internacional expedido en el año 1948 por la Organización de Naciones Unidas, cuerpo rector en la protección y garantía de los derechos inalienables de las personas, es decir, de los derechos humanos.

El imperativo descanso obligatorio como derecho de los trabajadores en los estados democráticos, se consagra en dicho instrumento, así: “artículo 24: Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.” (Naciones Unidas, 1948)

Posteriormente, la misma y vigorosa institución expidió el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en el año 1966, donde señaló *“Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: (...) d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.”* (Naciones Unidas, 1990).

Igualmente, y bajo el anhelo de amparo de los derechos humanos se expide la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, el cual en el artículo 25 precisó: *“...Otras condiciones de trabajo, es decir, horas extraordinarias, horario de trabajo, descanso semanal, vacaciones pagadas, seguridad, salud, fin de la relación de empleo y cualesquiera otras condiciones de trabajo que, conforme a la legislación y la práctica nacionales, estén comprendidas en este término;”* (...) (Naciones Unidas, 1990)

Con el mismo rigor el Organismo Técnico de Naciones Unidas en materia de trabajo y protección social, la OIT, ha sido reiterativa en la protección y garantía del derecho al descanso, para lo cual es significativo señalar lo siguiente:

El Convenio 001 sobre las horas de trabajo (industria), 1919, *“también podrá sobrepasarse el límite de horas de trabajo establecido en el artículo 2 en los trabajos cuyo funcionamiento continuo, por razón de la naturaleza misma del trabajo, deba ser asegurado por equipos sucesivos, siempre que el promedio de horas de trabajo no exceda de cincuenta y seis por semana. Este régimen no influirá en las vacaciones que puedan ser concedidas a los trabajadores, por las leyes nacionales, en compensación del día de descanso semanal...”* (OIT, 1919)

El convenio 014, sobre el descanso semanal (industria), 1921, *“... a reserva de las excepciones previstas en los artículos siguientes, todo el personal empleado en cualquier empresa industrial, pública o privada, o en sus dependencias, deberá disfrutar, en el curso de cada período de siete días, de un descanso que comprenda como mínimo veinticuatro horas consecutivas...”* (OIT, 1921)

El convenio 106 sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957, *“... El período de descanso semanal se concederá simultáneamente, siempre que sea posible, a todas las personas interesadas de cada establecimiento. El período de descanso semanal coincidirá, siempre que sea posible, con el día de la semana consagrado al descanso por la tradición o las costumbres del país o de la región...”* (OIT, 1957).

Todo lo anterior, ha servido de fundamento para expedir la regulación laboral colombiana consagrada en la Constitución Política y en la ley, pero también se integra al derecho interno a través del Bloque de Constitucionalidad contenido en el artículo 93 de la norma superior.

## 3. Fundamentación

### 3.1. Fundamentación Teórica

El traslado del trabajo desde el campo, los talleres y los comercios particulares a los grandes centros de producción concentrados en fábricas y grandes plataformas comerciales, limitó la capacidad de las personas para determinar el tiempo que estas dedican a las actividades productivas, trasladando esta facultad al sujeto titular de los medios de producción, generando así la idea de una jornada de trabajo y matizando una de las principales características de una relación asimétrica.

En ese sentido, a través del tiempo han surgido periodos de tensión social en torno a la jornada de trabajo y su ponderación, destacando especialmente lo ocurrido durante las primeras 3 revoluciones industriales, en donde el dueño de la fábrica determinaba de manera clara el alcance, duración y condiciones del tiempo de trabajo del obrero.

Dichas tensiones afectaron de manera considerable la paz social, impactando directamente en el logro de la justicia social y aumentando la conflictividad laboral. Ante esta situación, surgió la necesidad de contar con mecanismos que controlen y limiten los alcances de la jornada de trabajo. Así las cosas, una respuesta a dicha necesidad, fue la producción de normas que limitaban las horas de trabajo diario de una persona, entre ellas, se encuentra el Convenio 01 *“sobre las horas de trabajo (industria)”* de la Organización Internacional del Trabajo, convirtiéndose en uno de los primeros referentes internacionales en limitar la jornada de trabajo a 8 horas diarias y 48 horas semanales.

Dicho instrumento internacional se convirtió en la base para adoptar mecanismos legales a nivel estatal para la limitación del tiempo de trabajo de las personas, respondiendo a las necesidades de los trabajadores. Sin embargo, dichos movimientos de limitación de la jornada no tardarían en provocar contra respuestas fincadas en la idea de la invasión de la ley a la libertad de empresa y a la autonomía de la voluntad privada, promovidas especialmente por el sector empleador.

Ante esta situación, se hicieron evidentes razones por las cuales se hace necesaria la limitación efectiva del tiempo de trabajo de las personas, surgiendo consideraciones como las que señala Pic, citando por Caldera y comentado por Hajna *“Un solo argumento es decisivo, sin embargo, el argumento del interés social. Todo trabajo manual excesivo y prolongado fuera de medida conduce, en efecto, al agotamiento físico, a la atrofia moral, e intelectual del que se entrega a él”* (Hajna, recuperado 2022, Pág. 246). Lo anterior reconociendo el impacto negativo que se presenta en la salud de los trabajadores las jornadas excesivas de trabajo.

En Colombia la noción legal de jornada ordinaria se ha comprendido como el lapso de tiempo en que el trabajador se compromete a estar disponible para la ejecución de las actividades encomendadas por el empleador, la cual encuentra su limitación en un máximo

de 42 horas semanales de acuerdo con el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, ajustándose a los estándares internacionales y disminuyendo la jornada originalmente establecida de 48 horas semanales.

No obstante, la legislación ha tenido que evolucionar conforme cambian y se transforman las diferentes maneras de trabajo subordinado y es innegable que la inclusión de las tecnologías de la información y las comunicaciones en los procesos productivos supuso un reto para la normativa vigente y su efectividad, en estos nuevos entornos.

Es así como las tecnologías de la información y las comunicaciones han favorecido los diferentes procesos productivos, haciendo más eficiente los tiempos, el acceso y la consulta de la información. Pero ha propiciado nuevos riesgos, pues el trabajador se encuentra constantemente expuesto a llamadas, mensajes, correos, notificaciones, recordatorios y en general a diversas manifestaciones del trabajo todo el tiempo. De este modo se reconoce que: *“Estas nuevas formas o prácticas afectan la vida privada y salud de los trabajadores, provocando una sobrecarga de información y comunicación dañina para la vida de las personas, incrementando la generación de riesgos psicosociales vinculados con el trabajo como es estrés, el burn out y la adicción al trabajo”* (Durán. 2020. Pág. 2).

Esta situación ha provocado la necesidad de considerar a nivel jurídico la creación de nuevas instituciones de protección que respondan a las condiciones productivas, surgiendo así, el derecho de desconexión. Sobre este último, su base dogmática encuentra una constante que responde a la necesidad de diferenciar los tiempos de trabajo, descanso, ocio y familiares. Así lo reconoce Rosembaum al señalar:

*“Esta construcción tiende a ser centrada en un punto concreto de los cambios en la organización y formas de prestación del trabajo enunciados precedentemente, en tanto que las referencias suelen limitarse a la desconexión “digital” del trabajo. Ello es producto de que el avance de las tecnologías e instrumentos de información constituyen los pilares fundantes de esta categoría novedosa, por constituir mecanismos que trasvasan los límites temporales y espaciales del trabajo, ingresan en la esfera privada de las y los trabajadores e invaden los tiempos de descanso”.* (Rosenbaum, 2020, Pág. 98)

Teniendo en cuenta, estas consideraciones y la necesidad de responder a las situaciones acentuadas por efectos de los aislamientos y la pandemia del Sars-Cov-02 en el trabajo y los trabajadores, el Congreso de la República de Colombia expidió la ley 2191 de 2022, mediante la cual se reguló el derecho a la desconexión laboral en Colombia. Reconociendo este derecho a todos los trabajadores, públicos y privados con el propósito de posibilitar el disfrute efectivo y pleno del descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.

Sin embargo, es preciso destacar que el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión, exige el reconocimiento de las diversas particularidades que se presentan en cada una de las actividades o empresas, por lo cual y reconociendo que el origen de este derecho responde a las individualidades de la práctica, se permitió que cada empleador público o privado, formulará una política de desconexión respondiendo a las diferentes necesidades y dando paso a una autorregulación del ejercicio de este derecho.

## 4. Fundamentación Jurídica

- Naciones Unidas, (1948). La Declaración Universal de Derechos.
- Naciones Unidas, (1990). Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares.
- OIT, C001 - Convenio sobre las horas de trabajo - industria, (1919).
- OIT, C014 - Convenio sobre el descanso semanal - industria, (1921). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_LO\\_CODE:C014](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_LO_CODE:C014)
- OIT, C106 - Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), (1957).
- Constitución Política de Colombia.
- Código Sustantivo del Trabajo.
- Ley 100 de 1993. “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones”.
- 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.
- Ley 1221 de 2008 de 16 de julio de 2008 “Por la cual se establecen normas para promover y regular teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
- Ley 2101 de 2021 de 15 de julio del 2021. “Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 2121 de 03 de agosto del 2021. “Por la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 2191 de 06 de enero 2022. Ministerio del Trabajo. “Por medio de la cual se regula la desconexión laboral – Ley de desconexión laboral”.
- Sentencia C 331-2023

## 5. Fundamentos Institucionales

### 5.1. Principios Institucionales

A continuación, se mencionan los principios en el marco de la Política Institucional de Desconexión Laboral Responsable, asume los principios institucionales que centran la

actuación de la comunidad académica en ser Cristianos, Bolivarianos, Hispánicos y Solidarios:

- **Universidad Cristiana.** Porque está dedicada a la afirmación de la dignidad humana y a la búsqueda comunitaria de la verdad, y ha esculpido en su escudo las palabras de Cristo: “Veritas Liberabit Vos”. La orientación cristiana es la católica, sin exclusión alguna.
- **Universidad Bolivariana.** Porque es fiel a los ideales del Libertador, contribuye a la integración de los pueblos hispanoamericanos en general y grancolombianos en particular, para gestar una nueva civilización.
- **Universidad Hispánica.** Porque se constituye en una defensa permanente de los valores culturales e históricos heredados de España.
- **Universidad Solidaria.** Porque está comprometida con la educación de las personas de menores recursos económicos y con la promoción permanente de la cultura de la solidaridad. (Universidad La Gran Colombia, s.f.).

## **5.2. Valores de la Política de Desconexión Laboral**

Desde la Gestión de Talento Humano se establecen los siguientes valores en la Política Institucional de Desconexión Laboral:

- **Servicio de calidad.** Cumplir con la satisfacción completa de las necesidades, requerimientos o solicitudes de todos los clientes, tanto internos como externos de la Universidad La Gran Colombia.
- **Confianza.** Creer en los pensamientos, actitudes y decisiones de los demás.
- **Honestidad.** Actitud que promueve confianza en el obrar, en el sentir y en el hacer.
- **Responsabilidad.** Se evidencia en establecer la magnitud de nuestras acciones y cómo las afronta cada integrante de la comunidad académica en busca de establecer la confianza.
- **Capital Humano.** Los trabajadores son nuestro capital y el activo más valorado dentro de la institución.
- **Compromiso.** Los trabajadores de la institución actúan con voluntad y convicción para alcanzar sus objetivos de brindar a la comunidad Grancolombiana las condiciones institucionales que faciliten la convivencia, la formación integral y la práctica permanente de los principios y valores que orientan el quehacer de la Universidad.
- **Fidelización.** Donde la felicidad, el arraigo por la institución, el sentido de pertenencia, las diferentes oportunidades de superación personal son pilares en el proyecto de vida de los trabajadores.

## **6. Objetivos de la Política**

### Objetivo General

Garantizar el derecho a la desconexión laboral fuera de la jornada de trabajo de los empleados de la Universidad La Gran Colombia, para posibilitar un buen clima organizacional en condiciones de equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, mediante la toma de conciencia y el procedimiento establecido.

### Objetivos Específicos

- Materializar los principios de igualdad y dignidad humana de los trabajadores en el descanso necesario.
- Garantizar el goce efectivo del tiempo libre, del descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida laboral con la personal y familiar.
- Fomentar y promover relaciones sociales y laborales armónicas entre los trabajadores y distintos niveles jerárquicos de la Universidad.
- Establecer procedimientos para que los trabajadores puedan presentar sus quejas frente a la vulneración del derecho a la desconexión laboral.
- Generar acciones que promuevan la gestión para la resolución de conflictos frente a factores que puedan generar vulneración de derechos de los trabajadores de la Universidad.
- Propiciar espacios remunerados de descanso e integración familiar adicionales a los establecidos legalmente, para afianzar el sentido de pertenencia de los trabajadores, mediante el "salario emocional".

## **7. Estrategia**

### **7.1. Uso de herramientas de Tecnología de la Información y Comunicaciones (TIC) aplicable a trabajadores en general**

### **7.1.1. Correos, llamadas y mensajes fuera del horario habitual**

En los casos de trabajadores que para el desarrollo de sus funciones empleen herramientas de comunicación e información tales como teléfonos, computadores, tabletas, se entiende que la naturaleza de la Universidad y su calidad de entidad con relaciones globalizadas y a nivel nacional con sus otras sedes, da lugar a que sus trabajadores reciban y puedan recibir nuevos contactos, mensajes, correos y en general conexiones en horarios diferenciados; por lo cual como parte de la política de desconexión, la Universidad espera que estos mensajes sean atendidos y respondidos dentro del horario habitual de cada trabajador, esto para proceder por el efectivo descanso después de su jornada de trabajo.

Para garantizar este entendimiento, se incluirá dentro de la firma de correos institucionales una anotación(es) que precise lo siguiente: “Mi horario y jornada laboral, pueden ser diferentes al horario y día normal de trabajo. No se sienta obligado a responder fuera de su horario y jornada normal de trabajo”, esto para garantizar que cada trabajador atienda las herramientas entregadas dentro de su propio horario, siendo su obligación hacer uso efectivo y productivo de estas herramientas dentro de su jornada laboral, de manera que los trabajadores no están obligados a la revisión por fuera del horario laboral los correos internos y aplicaciones de mensajería de uso institucional tales como: WhatsApp, Telegram, Teams, entre otros.

En todo caso ante situaciones excepcionales que requieran la atención inmediata, se indicará esta condición excepcional en la petición que se realice para evitar un perjuicio irremediable.

### **7.1.2. Vacaciones, licencias, permisos y descansos**

El empleador concederá vacaciones, permisos, licencias y descansos conforme la ley y sólo podrá interrumpirse en caso de necesidad urgente del servicio, para lo cual notificará a través del Departamento de Gestión del Talento Humano, estos casos excepcionales. Los eventuales correos electrónicos, llamadas, comunicaciones por alguna aplicación(es) de redes sociales, mensajes y demás requerimientos que el colaborador reciba durante este periodo de descanso llevarán la anotación “Mi horario y jornada laboral, pueden ser diferentes al horario y día normal de trabajo. No se sienta obligado a responder fuera de su horario y jornada normal de trabajo”, esto para garantizar que cada colaborador atienda a través de las herramientas entregadas cuando retorne de su descanso.

La activación de GPS en celulares sólo se permitirá cuando esté dentro de la empresa, se debe establecer en el contrato y en el Reglamento Interno de Trabajo (R.I.T) y sólo en las horas laborales. Las comunicaciones vía WhatsApp se deben posibilitar en el contrato y/o R.I.T: en el caso de los teléfonos que son de la empresa es válido dentro de su horario de trabajo.



En todo caso ante situaciones excepcionales que requieran la atención inmediata, se indicará esta condición excepcional en la petición que se realice para evitar un perjuicio irremediable.

### Recomendaciones a los Directivos, Jefes, Coordinadores y Trabajadores.

- No programar reuniones cerca de la hora de salida.
- Hay que recordar que todos tienen una hora de almuerzo.
- Entrar puntual es una virtud y exigencia, al igual que salir puntual.
- Todos tienen compromisos personales.
- Todos necesitan descansar para ser productivos.
- Intentar no llamar fuera de los horarios laborales.
- No molestar si no se responde en los horarios de descanso.
- El respeto del tiempo es una virtud de un líder.

#### **7.1.3. Trabajo suplementario, nocturno y dominical**

La Universidad presta un servicio y atiende clientes y todas las partes interesadas en una actividad regulada, por lo cual todas las políticas y lineamientos relacionados con la necesidad de servicios de trabajo suplementario autorizado por el empleador, trabajo nocturno dominical y festivo seguirán aplicándose conforme los lineamientos previstos en la legislación laboral colombiana, siendo parte de las obligaciones del trabajador atender estas actividades cuando sean requeridas.

#### **7.1.4. Procedimiento interno en caso de quejas por posible vulneración al derecho de desconexión laboral**

Las quejas por posible incumplimiento a la política que garantiza la desconexión laboral podrán presentarse mediante el método de recepción de quejas establecido por la Universidad, inicialmente el diligenciamiento del formulario de registro virtual establecido en las plataformas dispuestas por la Universidad para recibir estas solicitudes, o en la sede principal al correo electrónico dispuesto por la institución en la Sede, Seccional y Centro de Desarrollo Regional, según corresponda, donde se evaluará la información allegada y las pruebas para verificar que se está dando cumplimiento a estos lineamientos.

El trabajador(a) puede presentar sus quejas a nombre propio preferiblemente o a través de un tercero, indicando el detalle de la situación presentada y el soporte probatorio de sus afirmaciones en el reporte.

Una vez recibida la queja, el Comité de Revisión que designe la Universidad para tales efectos (puede ser Gestión del Talento Humano) evaluará las quejas y definirá las medidas

correctivas pertinentes para superar dichas conductas en caso de que haya lugar a esto. Si la persona que presentó la queja se encuentra identificada, se le informará de esta medida. (No se responderán quejas anónimas).

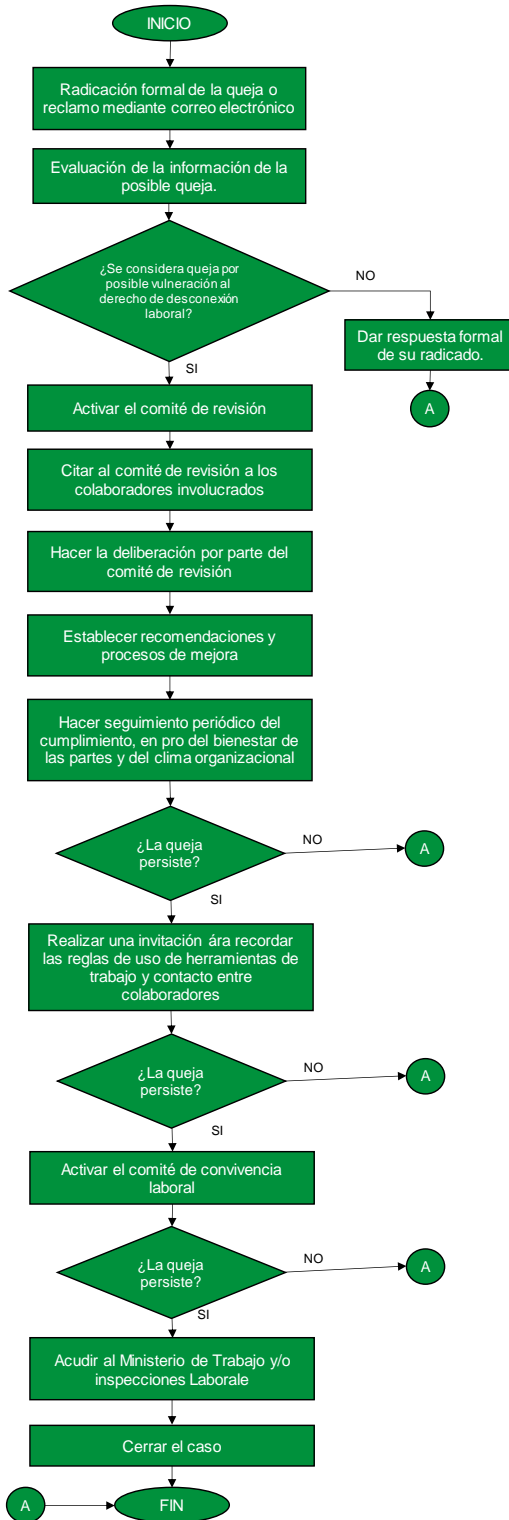
Durante la validación de la situación reportada, el Comité de Revisión podrá citar conjuntamente a los trabajadores (as) involucrados(as) con el fin de establecer compromisos de mejora y posteriormente hacer seguimiento periódico de su cumplimiento, en pro del bienestar de las partes y del clima organizacional.

Si la queja persiste, el Comité de Revisión realizará una invitación a recordar las reglas de uso de herramientas de trabajo y contacto entre trabajadores; si aun así persiste, el director de Gestión del Talento Humano dará una instrucción precisa referida al uso adecuado de las herramientas de trabajo y contacto entre trabajadores para asegurar su cumplimiento. En el evento que la conducta persista y sea demostrable, puede acudir al Comité de Convivencia y si persiste a pesar de la intervención del Comité de Convivencia, puede acudir al Ministerio de Trabajo y/o Inspecciones Laborales.

El término de respuesta a la queja será el mismo legalmente establecido para el derecho de petición.

En todos los casos se aplicarán los principios de imparcialidad, flexibilidad, confidencialidad, neutralidad e independencia en la resolución de las situaciones reportadas.

Figura 1. Flujograma radicación queja desconexión laboral.



Fuente: Elaboración propia

### **7.1.5. Excepciones**

No serán sujetos a la aplicación de la presente política, los trabajadores que, dentro de la actividad operacional de la Institución, se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

- Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente
- Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios por la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

Para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, la institución garantiza el derecho a la desconexión laboral, la cual no estará atada al límite de la jornada laboral, siempre y cuando no implique afectar el contenido mínimo del derecho fundamental al descanso. Para ello deberá acudirse a los criterios de necesidad y proporcionalidad, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y las condiciones propias de su vinculación laboral

### **7.1.6. Efectos Jurídicos**

La Política de Desconexión Laboral entrará a regir desde su publicación y la misma no conlleva la variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

El incumplimiento de lo dispuesto en la presente política de desconexión laboral podrá constituirse en 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.

### **7.1.7. Modificaciones**

La Universidad se reserva el derecho de modificar, sustituir, suspender e incluso suprimir en cualquier momento los lineamientos, disposiciones y directrices establecidas en la presente política o en cualquier otro que a futuro lo sustituya.

## **8. Actores**

### **8.1. Actores Responsables**

El Departamento de Gestión del Talento Humano en compañía de la alta dirección son los encargados de dar cumplimiento, seguimiento y mejora continua de la Política de Desconexión Laboral.

### **8.2. Personal Administrativo**

Son los trabajadores de la Universidad vinculados por contrato, que realizan actividades administrativas. Dentro de sus funciones estarán entender y tomar conciencia de la política establecida por la Universidad referidas a la Desconexión Laboral.

### **8.3. Personal Docente**

Constituido por los profesionales y licenciados vinculados a la Universidad para ejercer las funciones de la docencia, la investigación y la proyección social. Los docentes son regulares si se desempeñan de acuerdo con los períodos académicos y especiales, si son vinculados para atender una actividad específica en cualquier programa académico.

Dentro de sus derechos, responsabilidades y funciones cabe el entender y tomar conciencia de la política y procedimiento de desconexión laboral establecidas por la Universidad La Gran Colombia.

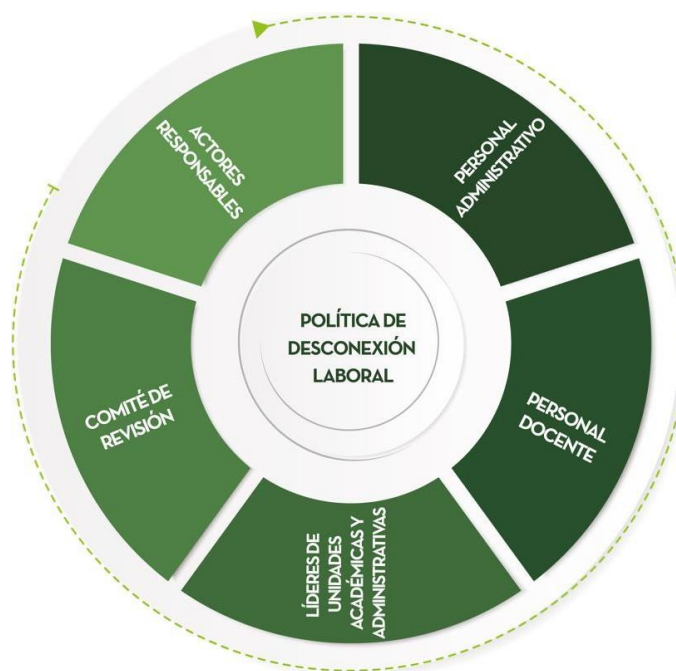
### **8.4. Líderes de Unidades Académicas y Administrativas**

Personas que tiene la función para dirigir o liderar personal o equipos de trabajo en beneficio de logros institucionales - Rectores, Vicerrectores, Decanos, Secretarios Generales, Directores, Secretarios Académicos, Jefes y Coordinadores. Dentro de sus funciones estará el compartir y el gestionar el cumplimiento de las políticas establecidas por la Universidad incluida la de desconexión laboral.

### **8.5. Comité de Revisión**

Estará integrado por los miembros constituidos formalmente en el Comité de Convivencia conformado por representantes del empleador y representantes de los trabajadores en una estructura administrativa como: Presidente, Secretario e Integrantes del comité, en atención a que sus funciones son conexas y complementarias y por ellomuy pertinentes donde se aplicará el procedimiento de activación de comité de convivencia laboral.

Figura 2. Actores de la Política de Desconexión Laboral.



Fuente: Elaboración propia

## 9. Seguimiento y Evaluación

### 9.1. Seguimiento y acciones

En articulación con la Política de Gestión del Talento Humano, se busca implementar diferentes acciones y medidas preventivas que garanticen el goce al derecho fundamental de desconexión laboral responsable encaminadas a dar respaldo al cumplimiento en lo establecido en la Ley 2191 de 2022 “Ley de desconexión laboral” en cada una de sus fases.

#### Línea de acción: Garantizar el derecho a la desconexión

- Establecer los mecanismos internos de comunicación necesarios para garantizar la desconexión laboral de los trabajadores.
- Determinar los roles de los trabajadores incluyendo a aquellos que tienen responsabilidades de dirección, confianza y manejo.
- Realizar procesos de sensibilización con los trabajadores grancolombianos, para la comprensión del derecho de desconexión laboral, el acoso laboral y sus consecuencias, resaltando el respeto,

la dignidad e integridad de las personas en el trabajo y el deber de abstenerse de ejecutar malas prácticas de acoso laboral.

- Capacitar sobre la resolución de conflictos y el desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación.
- Fomentar la comunicación asertiva en las relaciones laborales.
- Velar por el buen clima organizacional.

#### Línea de acción: Establecimiento de un sistema para la presentación de quejas

- Determinar el mecanismo con el que se realice seguimiento a las quejas establecidas por los trabajadores de la Universidad en materia de incumplimiento a lo establecido en la Política de Desconexión Laboral.
- Establecer acciones correctivas y de mejora que permitan alcanzar mayores niveles de eficacia para el cumplimiento de los objetivos establecidos en la Política de Desconexión Laboral.
- Dar acompañamiento al proceso de seguimiento a las quejas establecidas por los trabajadores.
- Garantizar la confidencialidad de la información.

#### Línea de acción: Garantizar el goce del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de la vida familiar y personal de los trabajadores.

- Realizar seguimiento periódico a las actividades establecidas en materia de tiempos de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de la vida familiar y personal de los trabajadores.
- Evaluar el resultado de las actividades realizadas a los trabajadores.

#### Evaluación

Los objetivos serán evaluados mediante los indicadores que permiten hacer el seguimiento de acuerdo con su periodicidad con el fin de dar cumplimiento a estos.

#### Comité de Revisión

Dar trámite a las quejas interpuestas por los trabajadores que consideren vulnerado el derecho a la desconexión laboral.

## 9.2. Indicadores

En la Tabla 1. Indicadores de la Política, se pueden ver los indicadores junto con su estrategia, línea de acción y responsable.

Tabla 1. Indicadores de la política

Denominación	Nombre del Indicador	Estrategia	Línea de acción	Fórmula de Cálculo	Meta	Frecuencia de medición	Área responsable del indicador
Sensibilización de la Política de Desconexión Laboral Responsable	Sensibilización de la Política de Desconexión Laboral Responsable	Socializar e interiorizar la Política de Desconexión Laboral	Garantizar el derecho a la desconexión	# de socializaciones realizadas / # de socializaciones programadas * 100	100%	Semestral	Dirección de Gestión del Talento Humano
Descansos legales de los trabajadores	Cumplimiento de los espacios de descanso legales de los trabajadores	Garantizar el derecho a la desconexión laboral	Garantizar el derecho a la desconexión	# de actividades disfrutadas de descanso legales por los trabajadores/ # el número de actividades programadas por la Universidad * 100	100%	Semestral	Dirección de Gestión del Talento Humano
Integración y el compartir familiar	Cumplimiento de los espacios de descansos otorgados a los trabajadores por la Institución	Promover la integración familiar	Garantizar el goce del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de la vida familiar y personal de los trabajadores.	# de actividades para la integración familiar realizadas / # el número de actividades programadas por la Universidad * 100	100%	Trimestral	Dirección de Gestión del Talento Humano
Atención para resolver las quejas	Oportunidad de respuesta	Atención y solución		# de quejas y reclamos gestionadas	100%	Trimestral	Dirección de Gestión del Talento Humano



Denominación	Nombre del Indicador	Estrategia	Línea de acción	Fórmula de Cálculo	Meta	Frecuencia de medición	Área responsable del indicador
y reclamos en referente la desconexión laboral	en la resolución de las quejas o reclamos	oportuna a las quejas que presenten los trabajadores referentes a la desconexión laboral.	Establecimiento de un sistema para la presentación de quejas	por talento humano/ # de quejas y reclamos instauradas por los trabajadores * 100			

Fuente: Elaboración propia

## BIBLIOGRAFÍA

- Naciones Unidas, (1948). La Declaración Universal de Derechos, ). Consultado el 03 de abril de 2024. Disponible en <[Humanoshttps://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights](https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights)>
- Naciones Unidas, (1990). Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares. ). Consultado el 03 de abril de 2024. Disponible en [en <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/FactSheet24rev.1sp.pdf>](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/FactSheet24rev.1sp.pdf)
- OIT, C001 - Convenio sobre las horas de trabajo - industria, (1919). ). Consultado el 03 de abril de 2024. Disponible en <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C001](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001)>
- OIT, C014 - Convenio sobre el descanso semanal - industria, (1921). Consultado el 03 de abril de 2024. Disponible en [en <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C014>](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C014)
- OIT, C106 - Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), (1957). Consultado el 14 de abril de 2024. Disponible en [en <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C106#:~:text=Todas%20las%20personas%20a%20las.cada%20per%C3%ADodo%20de%20siete%20d%C3%ADas>](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C106#:~:text=Todas%20las%20personas%20a%20las.cada%20per%C3%ADodo%20de%20siete%20d%C3%ADas)
- Constitución Política de la República de Colombia, (1991). Consultado el 13 de febrero de 2024 disponible en: [en: <http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html>](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html)
- Código Sustantivo Del Trabajo, (1950). Consultado el 20 de febrero de 2024. Disponible en [en <http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html>](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html)
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C- 331 de 2023. Consultado el 13 febrero de 2024. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2023/C-331-23.htm>

# UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA



## CONSILIATURA

**ACUERDO No. 008**  
25 de junio del 2024

*Por el cual se aprueban las Políticas Institucionales de Seguridad Vial y de Desconexión Laboral Responsable y el Modelo de Responsabilidad Social Universitaria - RSU.*

## LA HONORABLE CONSILIATURA DE LA UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA

en ejercicio de las funciones previstas en los numerales 2, 3 y 4 del artículo 22 de los Estatutos ratificados por la Resolución 021955, expedida por el Viceministerio de Educación Superior del Ministerio de Educación Nacional el 18 de noviembre del 2021 y

## CONSIDERANDO

Que el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia, garantiza la autonomía universitaria y establece que las universidades podrán darse sus directrices y regirse por sus propios estatutos de acuerdo con la Ley.

Que la Ley 30 de 1992 desarrolla los alcances de la autonomía universitaria y regula la educación superior en sus aspectos generales.

Que en los artículos 53, 54 y 55 de la Ley 30 de 1992 se creó el Sistema Nacional de Acreditación para las Instituciones de Educación Superior cuyo objetivo es garantizar a la sociedad que las instituciones que hacen parte del sistema cumplen con los más altos requisitos de calidad.

Que el Consejo Nacional de Acreditación - CNA estableció que la Autoevaluación Institucional es un proceso inherente a la educación superior y una tarea permanente en las instituciones de educación superior que fundamentan su actuación en el mejoramiento continuo y en la gestión de la calidad académica.

Que el Decreto 1075 de 2015, modificado por el Decreto 1330 de 2019, establece la necesidad de fortalecer y socializar las políticas que orienten el desarrollo administrativo y académico de las funciones de la Universidad.

Que el Decreto 1075 de 2015, modificado por el Decreto 1330 de 2019, en su artículo 2.5.3.2.3.1.4. establece la cultura de la autoevaluación como una de las condiciones institucionales de calidad necesarias para el otorgamiento de registros calificados y mejoramiento a nivel institucional.

Que el artículo 2.5.3.2.1.1. del Decreto 1330 de 2019 define la calidad como el conjunto de atributos articulados, interdependientes, dinámicos, construidos por la comunidad académica como referentes y que responden a las demandas sociales, culturales y ambientales. Dichos atributos permiten hacer valoraciones internas y externas a las Instituciones, con el fin de

*[Firma manuscrita]*

# UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA



## CONSILIATURA

**ACUERDO No. 008**  
25 de junio del 2024

promover su transformación y el desarrollo permanente de sus labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión.

Que según el artículo 22 de los Estatutos de la Universidad, le corresponde a la honorable Consiliatura establecer y ejecutar las políticas administrativas y financieras, velar por la buena marcha de la Universidad y dictar los reglamentos generales.

En respuesta a las necesidades identificadas por la Universidad, se inició el proceso de construcción de una visión institucional del Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad, a través de ejercicios participativos de reflexión con la comunidad académica; estudiantes, profesores, directivas, administrativos, aliados empresariales y académicos y egresados, con el objetivo de consolidar y analizar las observaciones, inquietudes y aportes para definir las políticas y los modelos institucionales de gestión académica y administrativa. Dichos encuentros permitieron establecer la estructura, la identidad, el reconocimiento de las estrategias y líneas de acción, entre otros, en las que se deben enmarcar los procesos de gestión en atención al mejoramiento continuo de la Institución.

Que las Políticas Institucionales y el Modelo, referenciados a continuación, contaron con escenarios de reflexión y construcción en el marco de los órganos colegiados de los Consejos de las Facultades y de las unidades administrativas y académicas de manera Multicampus:

1. Política Institucional de Seguridad Vial
2. Política Institucional de Desconexión Laboral Responsable
3. Modelo Institucional de Responsabilidad Social Universitaria - RSU

1. Que, en relación con la Política Institucional de Seguridad Vial, es pertinente señalar que la Universidad, desde sus inicios al servicio de la sociedad, ha velado por la seguridad física, la salud en el trabajo y la prevención de los accidentes al interior de la planta física para todos los integrantes de la comunidad académica con base en las exigencias legales vigentes del Ministerio de Transporte.

Que la Universidad ha desarrollado unas estrategias para mitigar la materialización de los accidentes de tránsito que pudiesen ocurrir al interior del campus o en los desplazamientos durante el desarrollo de sus funciones académicas o administrativas por causas viales, con el fin de velar por la seguridad física y la salud en el trabajo.

Que la Institución, en cumplimiento de la normativa legal vigente, debe crear la Política Institucional de Seguridad Vial, con el fin de mitigar y reducir los indicadores de accidentalidad vehicular que pudiesen ocasionarse al interior de sus instalaciones o en comisión de trabajo de los integrantes de la comunidad académica.

Que la Universidad busca crear conciencia del autocuidado y la autoprotección de los integrantes de la comunidad académica a través de la educación vial de sus actores.

# UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA



## CONSILIATURA

**ACUERDO No. 008**

25 de junio del 2024

2. Que, sobre la Política Institucional de Desconexión Laboral Responsable, la Universidad, en cumplimiento de la normativa legal vigente, Ley 2191 del 6 de enero de 2022, "*por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral*", debe crear la Política Institucional de Desconexión Laboral Responsable, con el fin de regular y promover la desconexión laboral de sus trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales o reglamentarias.

Que la Universidad busca garantizar el goce efectivo del tiempo libre o de descanso, licencias, permisos o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral de sus empleados.

3. Que, el numeral 4.2. del Proyecto Educativo Institucional (UGC, 2021) "*La Educación en el Siglo XXI: Retos para la Universidad La Gran Colombia*", señala que, en el marco de la Responsabilidad Social Universitaria, la Institución debe enfocar su mirada en los impactos que genera a través de sus procesos misionales de formación, investigación y extensión, para disminuir los resultados negativos e incentivar los impactos positivos en la configuración de una civilización más humana, más cristiana y solidaria.

Que las estrategias y los retos de la Universidad, en materia de responsabilidad e interacción social, definidos en el Proyecto Educativo Institucional (PEI) 2021, incluye la obligación de convertirse en un referente de la responsabilidad social universitaria, el cuidado ambiental, la solidaridad y la sostenibilidad en todos los niveles de la organización; en desarrollo de sus ejes misionales de formación, investigación, extensión, bienestar e internacionalización.

Que la implementación del Modelo Responsabilidad Social Universitaria hace parte del eje estratégico "Proyección" del PEID 2021-2027, el cual tiene como propósito ser una Universidad socialmente responsable que lleva sus programas, aportes, investigaciones, trabajo comunitario y promoción del emprendimiento a todos los escenarios; se esfuerza por lograr una Colombia comunitaria y compartida.

Que el Consejo Académico de la Universidad, en sesión del 12 de junio de 2024, realizó las reflexiones requeridas para la expedición de las Políticas Institucionales y el Modelo referidos y, por tanto, aprobó su presentación ante la honorable Consiliatura para su consideración y aprobación.

Que la Universidad requiere adoptar estas Políticas Institucionales y el Modelo para garantizar el aseguramiento de la calidad institucional Multicampus y de los programas académicos con el fin de garantizar el mejoramiento continuo y la excelencia académica.

En consecuencia,

# UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA



## CONSILIATURA

**ACUERDO No. 008**  
25 de junio del 2024

## ACUERDA

**ARTÍCULO PRIMERO:** Aprobar las siguientes Políticas Institucionales y el Modelo, relacionados a continuación:

1. Política Institucional de Seguridad Vial
2. Política Institucional de Desconexión Laboral Responsable
3. Modelo Institucional de Responsabilidad Social Universitaria - RSU

Hacen parte integral del presente Acuerdo los documentos donde constan las Políticas Institucionales y el Modelo que se aprueban; cualquier modificación a los mismos deberá ser sometida a la consideración y aprobación de la Consiliatura.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** El presente Acuerdo y los documentos institucionales que hacen parte integral de este, deben ser socializados a los estamentos universitarios y publicados en la página web de la Universidad.

**ARTÍCULO TERCERO:** Este Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las normas que le sean contrarias.

## PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D. C., a los veinticinco (25) días del mes de junio del dos mil veinticuatro (2024).

  
**ABELARDO RAMÍREZ GÁSCA**  
Presidente  
CONSILIATURA

  
**LUIS ENRIQUE ABELLO**  
Secretario  
CONSILIATURA