

PLAN

DE DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA DADEP 2022 - 2024

Código SG/MIPG 127-PPPGT-18
Vigencia desde 31/01/2022
Versión 2

Proceso Gestión del Talento Humano



Tabla de Contenido

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	ALCANCE.....	4
3.	OBJETIVO GENERAL.....	4
4.	OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	4
5.	MARCO LEGAL	5
6.	RESPONSABLES.....	13
7.	CONTENIDO DEL PLAN	13
8.	METODOLOGÍA Y EJECUCIÓN DEL PLAN.....	13
9.	POLÍTICA PÚBLICA PARA LA GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO	18
10.	AJUSTES Y MODIFICACIONES	20
11.	SEGUIMIENTO	20
12.	MARCO CONCEPTUAL.....	21

1. INTRODUCCIÓN

La desvinculación laboral se define como la terminación de la relación laboral entre el empleador y el trabajador o servidor, implicando la disolución del vínculo laboral, es decir, la extinción de la relación laboral pone fin a las obligaciones del empleador y del trabajador.

De acuerdo con las actividades establecidas en el plan de bienestar del Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público- DADEP, y en cumplimiento de la normatividad vigente se contempló la creación de un Plan de retiro y/o desvinculación laboral asistida, con el fin de preparar y capacitar a los servidores que están próximos a un retiro laboral, en busca de crear conciencia de la situación que deben afrontar los servidores al ser desvinculados, como medio de apoyo para asumir esta nueva etapa la cual genera cambios significativos en su vida e impactan su entorno laboral, social y sobre todo familiar.

Para el Dadep, el talento humano es un componente vital y parte fundamental para el cumplimiento de su misión, que a su vez aporta mejoramiento de la calidad de vida de la ciudadanía, razón por la cual, los programas están destinados a brindar asistencia oportuna y fortalecer la cultura organizacional permanentemente para enfrentar los cambios de la vida de los servidores que permanecen vinculados, así como programas de retiro que tengan en cuenta aspectos emocionales, ocupacionales, de salud física preventiva, financieros, familiares, organizacionales y de información para un abordaje laboral distinto que permita facilitar el proceso e impacto que causa la desvinculación laboral fortaleciendo la identificación y reconocimiento de sus competencias y capacidades a través de actividades recreativas, ocupacionales, de aprendizaje constante y de conocimiento de nuevas habilidades y comportamientos que les permita crecer en todos los sentidos.

De otra parte, es importante tener una especial atención hacia la población próxima a jubilarse, la Jubilación es una etapa del ciclo vital del ser humano que simboliza cambios en el estilo de vida, adaptación a nuevos hábitos de conducta y objetivos personales encaminados a proyecto de vida, invertir adecuadamente el tiempo libre. Así como hay personas que pueden llevar este proceso de una manera positiva; hay otras personas que este nuevo comienzo les genera mucho miedo e incertidumbre por el hecho de dejar su habitual actividad laboral, la cual han ejercido por muchos años, es normal que se altere su estado de ánimo sufriendo episodios depresivos, ansiedad, cambios de humor, irritabilidad con sus familiares por la no preparación para este proceso. En Colombia uno de los índices representativos de depresión en la edad

adulto tiene que ver con personas que atraviesan esta nueva etapa y no dimensionan la adaptabilidad al cambio.

2. ALCANCE

Este documento aplica para todos los servidores públicos de carrera administrativa, provisionalidad y libre nombramiento y remoción del DADEP que por cualquier circunstancia administrativa sean desvinculados de la Entidad, así como los que se encuentran en calidad de prepensionados, con el objeto de minimizar los efectos que se generan por esta situación, como aspecto fundamental en el bienestar psicosocial de los servidores a fin de dar cumplimiento a la normatividad en la materia.

3. OBJETIVO GENERAL

Diseñar un plan de retiro para los servidores públicos del Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público – DADEP, como estrategia organizacional de responsabilidad social, dirigido a minimizar el impacto que ocasiona en el servidor la desvinculación laboral ocasionada por distintas situaciones administrativas.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Preparar a los servidores públicos en proceso de desvinculación, reconociendo de manera positiva su aporte durante el tiempo de servicio a la Entidad
- Disponer a los servidores en calidad de prepensionados para el retiro del servicio y cambio de estilo de vida y ocupación del tiempo libre.
- Orientar a en la identificación de objetivos personales y laborales en torno al nuevo proyecto de vida.
- Proporcionar herramientas para el fortalecimiento de habilidades ocupacionales, alternativas de inversión y estilo de vida saludable en torno al cambio y nuevo proyecto de vida.
- Brindar acompañamiento y apoyo psicosocial en busca que la desvinculación de los servidores sea tranquila y digna.
- Proyectar actividades para el desarrollo de la integridad y que brinden acompañamiento a los funcionarios que se encuentran en status de prepensionados.
- Brindar elementos que sensibilizan a los servidores sobre la Psicología Positiva,

para que comprendan que la etapa que están próxima a vivir es una oportunidad en la medida en el que tiempo libre se invierta eficientemente.

5. MARCO LEGAL

- a. Ley 908 de 2004 *"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones."*, la cual tiene por objeto la regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública.
- b. Decreto 1083 de 2015, por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública:

Título 10, Sistema de Estímulos:

ARTÍCULO 2.2.10.7. Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. *Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.*
 2. *Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.*
 3. *Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.*
 4. *Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.*
 5. *Fortalecer el trabajo en equipo.*
 6. *Adelantar programas de incentivos.*
- c. Capítulo 1 del Título 11 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 2 del Decreto 648 de 2017

"CAPÍTULO 1

CAUSALES DE RETIRO

ARTÍCULO 2.2.11.1.1 Causales de retiro del servicio. El retiro del servicio implica la cesación en el ejercicio de funciones públicas y se produce por:

- 1) Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.*
- 2) Declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.*
- 3) Renuncia regularmente aceptada.*
- 4) Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.*
- 5) Invalidez absoluta.*
- 6) Edad de retiro forzoso.*
- 7) Destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.*
- 8) Declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.*
- 9) Revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5º de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen.*
- 10) Orden o decisión judicial.*
- 11) Supresión del empleo.*
- 12) Muerte.*
- 13) Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.*

ARTÍCULO 2.2.11.1.2 De la declaratoria de insubsistencia. En cualquier momento podrá declararse insubsistente un nombramiento ordinario, sin motivar la providencia, de acuerdo

con la facultad discrecional que tiene el nominador de nombrar y remover libremente sus empleados.

En los empleos de libre nombramiento y remoción la designación de una nueva persona implica la insubsistencia del nombramiento de quien lo desempeña.

ARTÍCULO 2.2.11.1.3 Renuncia. *Toda persona que sirva un empleo de voluntaria aceptación puede renunciarlo libremente en cualquier tiempo.*

La renuncia se produce cuando el empleado manifiesta por escrito, de forma espontánea e inequívoca, su decisión de separarse del servicio.

Si la autoridad competente creyere que hay motivos notorios de conveniencia pública para no aceptar la renuncia, deberá solicitar el retiro de ella, pero si el renunciante insiste deberá aceptarla.

La renuncia regularmente aceptada la hace irrevocable.

Presentada la renuncia, su aceptación por la autoridad competente se producirá por escrito, y en el acto administrativo correspondiente deberá determinarse la fecha en que se hará efectiva, que no podrá ser posterior a treinta (30) días de su presentación.

Vencido el término señalado en el presente artículo sin que se haya decidido sobre la renuncia, el servidor dimitente podrá separarse del cargo sin incurrir en abandono del empleo, o continuar en el desempeño del mismo, caso en el cual la renuncia no producirá efecto alguno.

La competencia para aceptar renuncias corresponde al jefe del organismo o al empleado en quien éste haya delegado la función nominadora.

Quedan terminantemente prohibidas y carecerán en absoluto de valor las renunciaciones en blanco, o sin fecha determinada, o que mediante cualquiera otra circunstancia pongan con anticipación en manos de la autoridad nominadora la suerte del empleado.

La presentación o la aceptación de una renuncia no constituyen obstáculo para ejercer la acción disciplinaria en razón de hechos que no hubieren sido revelados a la administración, sino con posterioridad a tales circunstancias.

Tampoco interrumpen la acción disciplinaria ni la fijación de la sanción.

ARTÍCULO 2.2.11.1.4 Retiro por pensión. *El empleado que reúna los requisitos determinados para gozar de pensión de retiro por jubilación, por edad o por invalidez, cesará en el ejercicio de funciones en las condiciones y términos establecidos en la Ley 100 de 1993 y demás normas que la modifiquen, adicionen, sustituyan o reglamenten.*

De conformidad con lo señalado en el PARÁGRAFO 3º del artículo 9 de la Ley 797 de 2003, que modificó el artículo 33 de la Ley 100 de 1993, se considera justa causa para dar por terminada la relación legal o reglamentaria del empleado público que cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión.

El empleador podrá dar por terminado la relación legal o reglamentaria, cuando sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones, siempre y cuando además de la notificación del reconocimiento de la pensión, se le notifique debidamente su inclusión en la nómina de pensionados correspondiente.

Transcurridos treinta (30) días después de que el trabajador o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión, si éste no la solicita, el empleador podrá solicitar el reconocimiento de la misma en nombre de aquel. Lo dispuesto en este artículo rige para todos los trabajadores o servidores públicos afiliados al sistema general de pensiones.

Lo anterior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 2 de la Ley 1821 de 2016, para quienes hayan cumplido los requisitos para acceder a la pensión de jubilación y que

voluntariamente manifiesten su decisión de permanecer en sus cargos hasta que cumplan la edad de retiro forzoso. A las personas que se acojan a la opción voluntaria de permanecer en el cargo, en los términos de la citada ley, les asiste la obligación de seguir contribuyendo al régimen de seguridad social integral y no les será aplicable lo dispuesto en el parágrafo 3º del artículo 9º de la Ley 797 de 2003.

ARTÍCULO 2.2.11.1.5 Reintegro al servicio de pensionados. *La persona mayor de 70 años o retirada con derecho a pensión de vejez no podrá ser reintegrada al servicio, salvo cuando se trate de ocupar los cargos de:*

- 1. Presidente de la República.*
- 2. Ministro del despacho o Director de Departamento Administrativo.*
- 3. Superintendente.*
- 4. Viceministro o Secretario General de Ministerio o Departamento Administrativo.*
- 5. Presidente, Gerente o Director de entidades descentralizadas.*
- 6. Miembro de misión diplomática no comprendida en la respectiva carrera.*
- 7. Secretario privado de los despachos de los servidores anteriores.*
- 8. Consejero o asesor.*
- 9. Elección popular.*
- 10. Las demás que por necesidades del servicio determine el Gobierno Nacional, siempre que no sobrepasen la edad de retiro forzoso.*

PARÁGRAFO . *La persona que se encuentre gozando de pensión de jubilación y que no haya llegado a la edad de 70 años, podrá ser reintegrada al servicio al empleo de:*

- 1. Director General de Unidad Administrativa Especial con o sin personería jurídica.*
- 2. Subdirector de Departamento Administrativo.*
- 3. Secretario de Despacho código 020, de las Gobernaciones y Alcaldías.*
- 4. Subdirector o Subgerente de establecimiento público.*

5. *Presidente, Gerente o Subgerente de Empresa Oficial de Servicios Públicos del orden nacional o territorial.*

ARTÍCULO 2.2.11.1.6 Retiro por invalidez. *Teniendo en cuenta lo establecido en la Ley 100 de 1993 y demás normas que la modifiquen, adicionen y sustituyan, en los casos de retiro por invalidez, la pensión se debe desde que cese el subsidio monetario por incapacidad para trabajar y su pago se comenzará a hacer según el procedimiento señalado en la citada ley.*

ARTÍCULO 2.2.11.1.7 Edad de retiro forzoso. *A partir de la entrada en vigencia de la Ley 1821 de 2016, la edad de setenta (70) años constituye impedimento para desempeñar cargos públicos, salvo las excepciones señaladas en el artículo 2.2.11.1.5.*

Las personas que antes de la entrada en vigencia de la Ley 1821 de 2016 tuvieran 65 años o más y continúan vinculadas al servicio público, deberán ser retiradas del servicio. Lo anterior, por cuanto no son destinatarias de la regulación de que trata la citada ley.

ARTÍCULO 2.2.11.1.8 Retiro del servicio por destitución. *El retiro del servicio por destitución solo es procedente como sanción disciplinaria y con la plena observancia del procedimiento señalado en las normas disciplinarias vigentes.*

ARTÍCULO 2.2.11.1.9 Abandono del cargo. *El abandono del cargo se produce cuando un empleado público sin justa causa:*

- 1. No reasume sus funciones al vencimiento de una licencia, permiso, vacaciones, comisión, o dentro de los treinta (30) días siguientes al vencimiento de la prestación del servicio militar.*
- 2. Deje de concurrir al trabajo por tres (3) días consecutivos.*
- 3. No concurra al trabajo antes de serle concedida autorización para separarse del servicio o en caso de renuncia antes de vencerse el plazo de que trata el presente decreto.*
- 4. Se abstenga de prestar el servicio antes de que asuma el cargo quien ha de remplazarlo.*

ARTÍCULO 2.2.11.1.10 Procedimiento para la declaratoria del empleo por abandono del cargo. Con sujeción al procedimiento administrativo regulado por el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan, el jefe del organismo deberá establecer la ocurrencia o no de cualquiera de las conductas señaladas en el artículo anterior y las decisiones consecuentes.

PARÁGRAFO. Si por el abandono del cargo se perjudicare el servicio, el empleado se hará acreedor a las sanciones disciplinarias, fiscales, civiles y penales que correspondan.

ARTÍCULO 2.2.11.1.11 Retiro por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo. Cuando la administración verifique que se produjo un nombramiento o posesión en un cargo o empleo público sin el lleno de los requisitos exigidos, deberá contar con el previo consentimiento expreso del empleado para la revocatoria del acto. El procedimiento se adelantará en el marco del debido proceso y el respeto al principio de buena fe que rige las actuaciones administrativas, y deberá ceñirse al procedimiento previsto en la Ley 1437 de 2011 o en las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

ARTÍCULO 2.2.11.1.12 Retiro del servicio de los empleados de carrera. El retiro del servicio de los empleados de carrera se produce por cualquiera de las causales determinadas en la Ley 909 de 2004 y conlleva el retiro de la carrera y la pérdida de los derechos inherentes a la misma, salvo los casos señalados en el artículo 42 de la citada ley, eventos en los cuales deberá efectuarse la anotación respectiva en el Registro Público de Carrera."

- d. Ley 1821 de 2016, "Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas", corregida por el art. 1 del Decreto 321 de 2017

ARTÍCULO 1º. Corrijase el Artículo 1 de la Ley 1821 de 2016, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 1º. La edad máxima para el retiro del cargo de las personas que desempeñen funciones públicas será de setenta (70) años. Una vez cumplidos, se causará el retiro inmediato del cargo que desempeñen sin que puedan ser reintegradas bajo ninguna circunstancia.

- e. Concepto CONSEJO DE ESTADO, SALA DE CONSULTA Y SERVICIO CIVIL, Consejero Ponente: Álvaro Namén Vargas, cinco (5) de febrero de dos mil diecinueve (2019), Radicación interna: 2405, Número único: 110010306000201800233-00.
- f. Ley 797 de 2003, “por la cual se reforman algunas disposiciones del Sistema General de Pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales Exceptuados y Especiales.
- g. Ley 100 de 1993 “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones”.

(...) ARTICULO 262, Servicios Sociales Complementarios para la Tercera Edad. El Estado a través de sus autoridades y entidades y con la participación de la comunidad y organizaciones no gubernamentales prestarán servicios sociales para la tercera edad conforme a lo establecido en los siguientes literales:

(...)

c) El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social promoverá la inclusión dentro de los programas regulares de bienestar social de las entidades públicas de carácter nacional y del sector privado el componente de preparación a la jubilación.

(...)

- h. Decreto 36 de 1998, “por el cual se reglamenta el literal c) del artículo 262 de la Ley 100 de 1993”
- i. Circular Externa 027 de 2018 Lineamientos para el proceso de desvinculación del servicio público en el Distrito Capital y Plan de Acogida.

Finalmente, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital a través de la Circular Externa No. 027 de 2018, que establece los Lineamientos para el proceso de desvinculación del servicio público en el Distrito Capital y Plan de Acogida, aplicable al Programa de Desvinculación Laboral Asistida y se imparten directrices en las cuales cada Entidad deberá desarrollar y realizar acciones necesarias para que los procesos de desvinculación y vinculación de nuevos servidores se adelanten con el menor traumatismo posible, tanto para la gestión de la entidad como para los servidores

- j. Circular Externa 035 de 2020 Directrices Proceso de Desvinculación de los

Servidores Públicos del Distrito Capital

En aras de implementar acciones que faciliten los procesos de desvinculación de servidores públicos, minimizando el impacto en sus dimensiones laboral, personal y social, se imparten lineamientos con relación a la Evaluación de Desempeño y de Gestión, según tipo de vinculación, Entrevista de Retiro y directrices para el acompañamiento en el proceso de retiro.

6. RESPONSABLES

El responsable de la implementación, actualización, ejecución y seguimiento del plan de desvinculación laboral asistida será la Subdirección Administrativa, Financiera y de Control Disciplinario – SAF, por intermedio de su Proceso de Talento Humano, no obstante de acuerdo con las actividades a desarrollar se podrá contar con la participación de otras áreas de la entidad así como se requerirá del apoyo en la ejecución de entes externos como la Caja de Compensación Familiar, fondos de pensiones, Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, Secretaría de Desarrollo Económico, entre otros proveedores de servicios que se consideren idóneos y pertinentes.

7. CONTENIDO DEL PLAN

El Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público- DADEP, implementará en sus planes de talento humano acciones y actividades encaminadas a optimizar la calidad de vida de los servidores, las cuales buscarán prevenir situaciones que afecten su salud física y emocional, su vida y sus derechos en general, así como propenderá por estimular la creatividad, promover la autoestima y facilitar la productividad personal en cualquier ámbito así como su integración social e interacción con el entorno familiar, enfocando positivamente la desvinculación laboral asistida, la jubilación o su retiro laboral voluntario.

8. METODOLOGÍA Y EJECUCIÓN DEL PLAN

8.1. ETAPA INICIAL: el plan se iniciará a partir de la identificación y detección de la necesidad, teniendo en cuenta mecanismos de trabajo así:

8.1.1. Crear una base de datos de los servidores identificados o considerados por sus condiciones como prepensionados.

- 8.1.2. Llevar control de la información de actos administrativos relacionados con retiros de cualquier naturaleza (voluntario, pensionado, retirado etc).
- 8.1.3. Realizar una convocatoria entre el personal activo para quienes estén interesados en ser incluidos en el plan de retiro laboral asistido en cada vigencia.
- 8.1.4. Tener en cuenta disposiciones legales como lo son, concursos de méritos, renunciaciones de encargos, etc.

Nota 1: A la fecha de implementación del plan se identificaron 7 servidores en status de prepensionados.

Nota 2: A la fecha de implementación del plan se identificaron 8 servidores con edades sobre el rango establecido en la norma para acceder al derecho de pensión, entre los cuales se encuentra 1 servidor con edad de retiro forzoso.

8.2. **ETAPA DE EJECUCIÓN:** El encargado del proceso de talento humano realizará actividades de inclusión en el plan de retiro asistido como:

- 8.2.1. **Difusión del Plan:** se realizará la publicación y difusión del presente plan a través de los medios de comunicación institucionales (correo electrónico, intranet, comunicaciones etc) a todos los servidores públicos del DADEP.
- 8.2.2. **Acercamiento a la población objeto:** Se dará a conocer el plan de retiro asistido entre todos los servidores con especialidad entre los servidores identificados como beneficiarios y se brindará la información correspondiente.

8.3. **IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES Y PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES:** establecerá actividades para coadyuvar el impacto generado al servidor a causa del proceso de desvinculación laboral y realizará el acompañamiento con los servidores donde se les pueda exponer claramente el objetivo de la capacitación, propósito y alcance del presente plan de retiro, en los siguientes enfoques y actividades:

- 8.3.1. **Ruta de Empleabilidad.** Donde se encuentran entidades como la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, la Unidad de Servicio de Empleo y la Agencias de empleo de las cajas de compensación familiar, ofrecen estrategias de diseño e implementación de empleabilidad para la inclusión laboral de población desempleada y de la población mayor, en el marco del “Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas”.

8.3.2. Ruta de Emprendimiento en Bogotá D.C. La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico ofrece la Ruta de Emprendimiento, la cual incluye el desarrollo de las habilidades y conocimientos para iniciar y promover la creación de proyectos de empresa rentables y ajustados a la realidad del mercado, con servicios como:

- ❖ Ruta de Emprendimiento y Fortalecimiento Empresarial
- ❖ Asesorías y mentoría a la medida o
- ❖ Capacitación y Transferencia de Conocimiento o
- ❖ Charlas, Foros y Conferencias
- ❖ Redes de Negocio (Networking)
- ❖ Ferias y Vitrinismo o Eventos o Acompañamiento Financiero
- ❖ Intermediación Empresarial
- ❖ Articulación Empresarial
- ❖ Asesoramiento para Expansión y Exportación
- ❖ Atención, Orientación Y Registro
- ❖ Caracterización, Perfilamiento del Emprendedor y Diagnostico
- ❖ Ideación y validación de ideas y planes de negocio
- ❖ Asistencia Técnica a la Medida
- ❖ Capacitaciones y/o Formación mediante conferencias, mentorías, talleres y cursos
- ❖ Intermediación Empresarial o Fortalecimiento Empresarial

Cámara de Comercio de Bogotá. Con su programa de emprendimiento ofrece un programa en el que a través de talleres, asesorías y acompañamiento estratégico te ayudamos a madurar, validar, modelar tu idea, generar ingresos y crear la empresa que te has propuesto. A su vez, ofrece cursos, talleres, diplomados relacionadas con creación o fortalecimiento de la idea emprendedora de empresa.

8.3.3. Programa de Desvinculación Responsable y agencia de Empleo. La Caja de Compensación Compensar ofrecerá su programa de desvinculación, la cual incluye la agencia de empleo y emprendimiento y el seguro del desempleo.

8.3.4. Información Concursos de Méritos. La Comisión Nacional del Servicio Civil brindará información sobre las próximas convocatorias que se desarrollarán para

proveer los cargos de carrera administrativa.

8.3.5. **SENA.** El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, brinda información del fondo EMPRENDER y la intermediación laboral:

8.3.6. **Oferta de Capacitación Virtual DASCD:**

- Programa Diseño de Vida, el cual tiene como propósito planificar, administrar, organizar y evaluar todos los aspectos que hacen parte de la vida de una persona, con miras a profundizar en el conocimiento de sí mismo, asumir el cambio de manera positiva, optimizar la perspectiva de futuro, construir redes de apoyo, lograr un balance financiero y cimentar el camino a la calidad de vida y la felicidad personal.
- Curso virtual de Finanzas para no Financieros, ofrecido por el DASCD a través de la Plataforma de Aprendizaje Organizacional - PAO.
- Curso virtual Habilidades Gerenciales, ofrecido por el DASCD a través de la Plataforma de Aprendizaje Organizacional - PAO.

8.3.7. **Oferta de capacitación COLPENSIONES**

8.3.7.1. Taller Régimen de Prima Media. Dirigido para todos los colaboradores afiliados y no afiliados.

Temas:

- Las principales características del Sistema General de Pensiones y el Régimen de Prima Media
- Cómo trasladarse de régimen de pensión?
- Qué es la doble asesoría?
- Tipos de pensión que te protegen durante y después de tú vida laboral
- Qué información encuentra en el portal web de Colpensiones?
- Cuáles son nuestros canales de atención?

8.3.7.2. Taller prepensionados. Dirigido a colaboradores próximos a pensionarse

Temas:

- Características de las pensiones en Colombia
- Cómo consultar y entender la historia laboral?
- Solicitar la corrección de la historia laboral
- Reconocer los pasos básicos del trámite para obtener la pensión de vejez
- Adoptar buenos hábitos para nuevos proyectos de vida como pensionado

8.3.7.3. Taller BEPS y Piso de la Protección Social. Dirigido para todos los colaboradores afiliados y no afiliados.

Temas:

Generalidades

Beneficios

Facilidades de ahorro

8.3.7.4. Taller Traslado electrónico. Dirigido para todos los colaboradores afiliados y no afiliados que deseen trasladarse de régimen.

Temas:

- Condiciones para realizar el traslado
- Canal virtual
- Paso a paso para iniciar proceso
- Confirmación del proceso

8.3.7.5. Taller historia laboral. Dirigido para todos los colaboradores afiliados a Colpensiones

8.3.7.6. Curso Virtual de Prepensionados: Obtener una pensión es la oportunidad única para emprender un nuevo proyecto de vida y la posibilidad de hacer lo que siempre has querido. Colpensiones lo sabe y por esta razón te presenta el curso virtual de **Preparación para la Pensión**, dirigido a los afiliados que están próximos a cumplir la edad de pensión.

- 8.3.8. CAPACITACIONES Y TALLERES DE ENTRENAMIENTO:** Se realizarán talleres, capacitaciones y sensibilizaciones que propendan por descubrir nuevas habilidades o reforzar las ya adquiridas, desarrollo personal, resistencia al cambio organizacional y en busca de fortalecer las capacidades, habilidades y destrezas individuales y asimilar los cambios y la resiliencia en diferentes situaciones de la vida diaria.
- 8.3.9. PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD:** en acompañamiento de la ARL y de posibles EPS, iniciar actividades, talleres, charlas y sensibilizaciones sobre promoción, cuidado y prevención de la salud física y psicológica de los servidores, manejo del estrés y hábitos saludables.
- 8.3.10. AUXILIO DE DESEMPLEO:** El auxilio de desempleo es un beneficio que se otorga la Caja de Compensación a los trabajadores cesantes (que estén sin vinculación laboral) que cumplan con los requisitos establecidos en la ley 1636 de 2013. Durante el período cesante, los postulantes podrán acceder a los servicios de capacitación laboral, pago a salud, pensión, bonos de alimentación, cuota monetaria (si la recibía cuando era trabajador dependiente) e incentivo adicional por ahorro voluntario de cesantías.

Nota: De acuerdo con lo establecido en la norma, a esta protección tienen derecho todos los trabajadores del sector público y privado, dependientes o independientes, que realicen aportes a cajas de compensación familiar.

Estos aportes deberán ser durante un año continuo o discontinuo en los últimos tres (3) años si se es dependiente, y durante al menos dos años continuos o discontinuos en los últimos tres (3) años si se es independiente.

- 8.3.11. FINANZAS PERSONALES Y ECONOMÍA:** Con el apoyo de la Caja de Compensación, brindar sensibilizaciones sobre finanzas personales y economía familiar.
- 8.3.12. EXALTACIÓN A LA LABOR REALIZADA:** Se realizará en cada vigencia un reconocimiento a la labor realizada y el servicio prestado, que involucre a los servidores que su retiro sea por reconocimiento de pensión.

9. POLÍTICA PÚBLICA PARA LA GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO

En el marco de la política de empleo público se estructuró el Modelo de Empleo Público –MEP– en con tres objetivos a saber (Departamento Administrativo de la Función Pública, pág. 19):

- a. Consolidar un Sistema de Empleo Público fundado en el mérito, la igualdad, la flexibilidad, la diversidad e inclusión social, la participación y la integridad de los servidores públicos.
- b. Fortalecer la capacidad institucional para mejorar la productividad y la calidad de la función pública para el desarrollo y ejecución de políticas públicas.
- c. Posicionar el empleo público como una política estratégica del Estado para consolidar la confianza de la ciudadanía y la gobernabilidad.

El MEP se estructura en tres niveles: Un nivel macro de política, un nivel de implementación

(institucional) y un nivel de gestión del talento humano.

Desde este modelo, son actividades de la gestión del talento humano el ingreso, el desarrollo y el retiro de las personas con base en criterios de integridad, mérito, crecimiento, competencias y resultados. Con respecto a los criterios que integran el componente de ingreso estos son: Provisión, gestión de la información, meritocracia, gestión del desempeño y conocimiento institucional. Ahora bien, los criterios asociados al componente de desarrollo son: conocimiento institucional, gestión de la información, gestión del desempeño, capacitación, bienestar e incentivos, administración del talento humano, clima organizacional y cambio cultural, valores, contratistas, negociación colectiva y gerencia pública.

Finalmente, los criterios del componente de retiro son la gestión de la información, administración del talento humano, desvinculación asistida y gestión del conocimiento (Dirección de Empleo Público, 2017).

Desde el enfoque de estos criterios se establece el cronograma de actividades el cual se plasma en el Plan Estratégico de Talento Humano de la presente vigencia

Nota: Las actividades a realizar serán focalizadas y enfocadas de acuerdo con la situación administrativa que se pueda presentar de cualquier servidor en el marco del presente plan.

8.4. ETAPA DE EVALUACIÓN: Es necesario evaluar las actividades establecidas en el plan en la medida que se ejecutan, por medio de encuestas, evaluaciones de satisfacción y de retroalimentación, de tal forma que permita reevaluar, medir, analizar y generar mejora continua al objetivo del plan.

8.4.1. INDICADORES: Se busca medir el logro de los resultados programados en el Plan de Desvinculación Laboral asistida con el siguiente indicador que se medirá semestralmente:

Implementación del plan: Número de actividades ejecutadas X100
Número de actividades programadas

10. AJUSTES Y MODIFICACIONES

Luego de la publicación del Plan de Desvinculación Laboral Asistida, se realizarán los ajustes al documento requeridos de acuerdo con las dinámicas institucionales orientados al mejoramiento continuo.

11. SEGUIMIENTO

La Subdirección Administrativa Financiera y de Control Disciplinario- Proceso de Talento Humano realizara dos seguimientos de las actividades establecidas en el presente plan, las cuales serán enviadas a las dependencias que lo soliciten, así mismo para que sean publicadas en la página web

Cuatro actividades recreativas y culturales para el esparcimiento de los servidores

Corte del seguimiento		Fechas de publicación
1	30 de junio	De acuerdo con lo establecido por la OAP
2	31 de diciembre	De acuerdo con lo establecido por la OAP

12. MARCO CONCEPTUAL

- a. **Ambiente laboral:** evalúa la forma en que el trabajador se siente miembro importante de un grupo de trabajo, donde existe colaboración entre sus miembros, una actitud favorable a la solución de conflictos y una adecuada disposición para afrontar con éxito los cambios que se presentan en la sección, departamento o dependencia. (Silva, J.E., 2009).
- b. **Retiro del servicio:** El retiro es la etapa en la vida de un profesional – a menudo cercana a la ancianidad – en que las personas interrumpen su carrera laboral por completo y, en la mayoría de los casos, comienzan a vivir de un estipendio mensual que se conoce como pensión o jubilación y que es otorgado o bien por el Estado, o bien por una empresa privada contratada por el individuo, reconociendo un porcentaje por cada año de aportes que el profesional ha realizado como trabajador. Se produce cuando se genera una causal prevista en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 y decreto 648 de 2017 Capítulo 1 Artículo 2.2.11.1.1 Causales de retiro del servicio.
- c. **Retiro del servicio por destitución:** EL retiro del servicio por destitución solo es procedente como sanción disciplinaria y con la plena observancia del procedimiento señalado en las normas disciplinarias vigentes.
- d. **Desvinculación Asistida:** Se entiende por desvinculación asistida, al proceso de asesoría, apoyo, orientación y capacitación, así como el conjunto de acciones que posibilitan el retiro del servidor de la entidad con beneficio para la persona y para el ambiente organizacional. Se trata de un retiro en el que, gracias a acciones profesionales adecuadamente programadas, se salvaguardan las relaciones entre la entidad y el servidor que la deja; se amplían las perspectivas de una reubicación laboral ágil, ya sea mediante la vinculación a otros empleos de entidades públicas o privadas o mediante la generación de actividades lucrativas por cuenta propia individuales o asociadas, se ayuda así mismo a enfrentar de manera adecuada la crisis causada por la pérdida del empleo.
- e. **Retiro Laboral Voluntario:** Decisión del servidor público de dimitir o apartarse del cargo que ocupa
- f. **Jubilación:** Prestación de carácter laboral, contenida en los contratos de

trabajo, que consiste en la entrega de una pensión vitalicia a los trabajadores cuando cumplen determinados requisitos de antigüedad.

- g. **Prepensionados:** (...) para quienes pretendan hacer valer su condición de prepensionados, es decir para que a una persona le sea reconocido el beneficio de la estabilidad laboral por encontrarse próxima a pensionarse, su rango de edad puede variar entre los 54 y 57 años si es mujer, y entre los 59 y 62 años si es hombre, e incluso puede ser mayor, pero, además, le debe faltar máximo 156 semanas por cotizar, que corresponden a 3 años (negrilla fuera de texto) (Sentencia T-595 de 2016).
- h. **Compromiso:** Identifica aquellas acciones y programas de inducción, entrenamiento, capacitación, adiestramiento, especialización, etc. que brinda la empresa para los nuevos empleados que se vinculan, a quienes cambian de área, o a quienes son promovidos dentro de la estructura orgánica, así como los dirigidos a actualizar, perfeccionar o comprometer con innovaciones tecnológicas, administrativas, en la empresa o sector económico. (Jorge Enrique Silva, 2009)
- i. **Capacitación y desarrollo:** identifica aquellas acciones y programas de inducción, entrenamiento, capacitación, adiestramiento, especialización, etc. Que brinda la empresa para los nuevos empleados que se vinculan, a quienes cambian de área, o a quienes son promovidos dentro de la estructura orgánica, así como los dirigidos a actualizar, perfeccionar o comprometer con innovaciones tecnológicas, administrativas, en la empresa o sector económico. (Silva, J.E., 2009).
- j. **Riesgo psicosocial:** de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los riesgos psicosociales son “aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, a los que se llama estrés”. Al existir una red de apoyo, aquel que necesita ayuda recibe una contención integral. Dicho de otro modo, el problema en cuestión es atacado desde diversos sectores, algo que permite perfeccionar el tratamiento. (Pérez Porto y Merino, 2014).
- k. **Creatividad:** se deriva del latín creare, y significa crear algo que no existía en cualquier área del conocimiento, sector de la economía o incluso en cualquier campo del arte. En este sentido, la creatividad se relaciona con la disposición mental para procesar información y producir algo novedoso, diferente y original. Desde la óptica del emprendedor, la creatividad surge de la interacción de los

seres humanos con su entorno sociocultural. (Urquijo Álvaro. 2009).

- l. **Responsabilidad social empresarial:** es la capacidad de respuesta que tiene una empresa o una entidad, frente a los efectos e implicaciones de sus acciones sobre los diferentes grupos con los que se relaciona (stakeholders o grupos de interés). De esta forma las empresas son socialmente responsables cuando las actividades que realiza se orientan a la satisfacción de las necesidades y expectativas de sus miembros, de la sociedad y de quienes se benefician de su actividad comercial, así como también, al cuidado y preservación del entorno. (CENTRO COLOMBIANO DE RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL (CCRE). Artículo: ¿Qué es la responsabilidad social empresarial? [En línea 1994 -2010]. Publicado en la web: <http://www.ccre.org.co>. Bogotá D.C. Colombia. pág. 1.)
- m. **Declaración de insubsistencia:** En cualquier momento podrá declararse insubsistente a un nombramiento ordinario, sin motivar la providencia, de acuerdo con la facultad discrecional que tiene el nominador de nombrar y remover libremente sus empleados

Elaboró: Gloria Pulga Páez 

Revisó Julio Acosta Monroy/ Julieth Alexandra Bermúdez 

Aprobó: Mariela Pardo Corredor - Subdirectora Administrativa, Financiera y de Control Disciplinario 

Código de archivo: 40013540

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE MODIFICACIÓN
2	31/01/2022	Actualización de actividades – Vigencia 2022