

PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA



**ALCALDÍA
MUNICIPAL
DE CHÍA**

ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA
Marzo 2022
Secretaría General
Dirección de Función Pública

Versión 01



Luis Carlos Segura Rubiano

Alcalde Municipal

José Antonio Parrado Ramírez

Secretario General

Martha Lucia Pedraza Donoso

Directora de Función Pública

D.F.P. Versión 01

Fecha: 2022 - 03 - 31

Formulación del PIC

Andrea Carolina Millán

Trabajadora Social

Alejandra Márquez

Psicóloga

Dirección de Función Pública





Tabla de contenido

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	ALCANCE.....	5
3.	OBJETIVO GENERAL	5
4.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
5.	MARCO LEGAL.....	6
6.	DURACIÓN DEL PROGRAMA.....	9
7.	CONTENIDO DEL PROGRAMA	9
8.	INDICADORES.....	14
9.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	14
10.	REFERENCIAS.....	15



1. INTRODUCCIÓN

La desvinculación laboral asistida busca orientar, capacitar, apoyar a la persona que está por egresar o ser transferida para la búsqueda de un nuevo empleo o actividad de calidad en el menor tiempo posible, debe existir unos objetivos claros tanto generales como específicos, los cuales indiquen que queremos hacer con las personas desvinculadas, existen dos modelos de trabajo interno y externo, en la alcaldía municipal de chía, por las características y el personal con el que se cuenta se integrarán los dos modelos, ya que se cuenta con un equipo multidisciplinario que está integrado por varios profesionales que cumplen un rol dentro del programa de desvinculación laboral y laboran por vinculación en carrera administrativa y contrato por prestación de servicios.

Para la alcaldía municipal de chía es importante su talento humano y el clima organizacional que se genere por la desvinculación de los servidores públicos, por ende se iniciara un programa asistido donde 132 servidores en provisionalidad y 99 prepensionados se les brindará herramientas para favorecer sus condiciones personales, familiares y laborales, disminuyendo el impacto que conlleve la desvinculación de los mismos unos por cumplimiento de la

edad de retiro 70 años para los servidores públicos en carrera administrativa y otros por su condición de servidores públicos en provisionalidad que ocupan cargos de carrera los cuales gozan de una estabilidad laboral relativa, lo que implica que únicamente pueden ser removidos por causas legales que obran como razones objetivas que deben expresarse claramente en el acto de desvinculación, dentro de las que se encuentra la provisión del cargo que ocupaban, con una persona de la lista de elegibles conformada previo concurso de méritos. En esta hipótesis, la estabilidad laboral relativa de las personas vinculadas en provisionalidad cede frente al mejor derecho de quienes superaron el respectivo concurso. (Concepto Marco 09 de 2018 Departamento Administrativo de la Función Pública).

Secretaría
General



Dirección de
**Función
Pública**



2. ALCANCE

El presente documento aplica para los servidores públicos de carrera administrativa y provisionalidad prepensionados en edades entre 59 en adelante en el caso de los hombres y 54 en adelante en el caso de las mujeres los cuales cumplan con los requisitos para la jubilación así como funcionarios en provisionalidad de la alcaldía del municipio de Chía, que por cualquier circunstancia administrativa sean desvinculados de la entidad, con el objetivo de minimizar los efectos que se generan por la 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 programa de retiro para los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Chía, como estrategia organizacional de responsabilidad social, dirigido a minimizar el impacto que ocasiona en el servidor público la desvinculación laboral ocasionada por distintas situaciones administrativas.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ⊕ Preparar a los servidores públicos próximos a pensionarse en la importancia del trámite administrativo en el fondo de pensiones antes del disfrute de la pensión por jubilación.
- ⊕ Facilitar el desarrollo de habilidades y destrezas que le permitan a los servidores públicos prepensionados mayores y mejores oportunidades de acceso en el



mercado laboral si lo desea, mejorando su nuevo rol en escenarios productivos, sociales y familiares en torno a un nuevo proyecto de vida.

- ⊕ Brindar acompañamiento, capacitación y apoyo psicosocial en busca que la desvinculación de los servidores tanto prepensionados como en provisionalidad sea más tranquila y digna.
- ⊕ Establecer alianzas intra e interinstitucionales del sector público que brindan las capacitaciones dirigidas al personal de la alcaldía municipal de Chía.
- ⊕ Mejorar el clima laboral para generar el menor impacto posible en el resto de los servidores.

5. MARCO LEGAL

El siguiente programa se diseña bajo la siguiente normatividad Capítulo 3 Formas de provisión de empleo del Decreto 648 de 2017 según el artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales la cual menciona que *“Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera”* Artículo 2.2.5.3.4 Terminación de encargo y nombramiento provisional. Antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados, 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 2.2.11.1.4 *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.

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

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.

DECRETO 1567 DE 1998 *Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración.*

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” Artículo 1°. (Corregido por el Decreto 321 de 2017, art. 1) 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.*

LEY 790 DE 2002: *"Por la cual se expiden disposiciones para adelantar el programa de renovación de la administración pública y se otorgan unas facultades Extraordinarias al presidente de la República". Artículo 12. Reglamentado por el art. 12, Decreto Nacional 190 de 2003 Protección especial. De conformidad con la reglamentación que establezca el Gobierno Nacional, no podrán ser retirados del servicio en el desarrollo del Programa de Renovación de la Administración Pública las madres cabeza de familia sin alternativa económica, las personas con limitación física, mental, visual o auditiva, y los servidores que cumplan con la totalidad de los requisitos, edad y tiempo de servicio, para disfrutar de su pensión de jubilación o de vejez en el término de tres (3) años contados a partir de la promulgación de la presente ley.*



6. DURACIÓN DEL PROGRAMA

El programa de desvinculación laboral asistida tendrá una duración de 8 (ocho) meses, dando inicio a la primera fase de ejecución en el mes de marzo de 2022, finalizando con seguimientos respectivos del impacto del programa en el mes de noviembre de 2022.

7. CONTENIDO DEL PROGRAMA

Metodología:

Etapa inicial:

El programa se iniciará a partir de la identificación y detección de la necesidad, teniendo en cuenta mecanismos de trabajo de la siguiente forma:

- ⊕ Solicitud de la base de datos de los servidores identificados que bajo el tipo de vinculación se identifican en provisionalidad, los cuales ocupan cargos en carrera administrativa.
- ⊕ Crear una base de datos de los servidores identificados o consideraron por sus condiciones como pre-pensionados.
- ⊕ Llevar control de la información de actos administrativos relacionados con retiros relacionados con retiros de cualquier naturaleza (voluntario, pensionado, retirado).

Nota 1: A la fecha de diseño del plan se identificó 99 servidores en status de prepensionados.

Nota 2: A la fecha de implementación se identificaron 132 servidores públicos que están vinculados en provisionalidad.



Primera Etapa de Ejecución: El encargado del proceso estará a cargo de la Dirección de Función Pública en cabeza de los servidores públicos según las actividades y requerimientos solicitados para el programa

Difusión de Programa: Se realizará la publicación y difusión del presente programa a través de los medios de comunicación institucionales (Correo electrónico, comunicación de prensa, Secretarios y Directores de las respectivas dependencias)

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.

Segunda Etapa Ejecución: Condición actual del servidor público.

Establecerá actividades para mitigar el impacto generado al servidor público a causa del proceso de desvinculación laboral y realizar el acompañamiento con los servidores donde se les pueda exponer claramente el objeto de la capacitación propósito y alcance del presente plan de retiro, en las siguientes actividades:

1. Realizar visitas domiciliarias a los servidores públicos en provisionalidad, con el fin de realizar un diagnóstico social de la situación personal, familiar de salud y proyección laboral (ciclos vitales, conformación del sistema familiar, formación académica, experiencia laboral, intereses personales y laborales, condición médica del servidor público y su familia).
2. Con la información recolectada se identifica quién puede tener una condición especial (padre o madre cabeza de familia, prepensión, discapacidad o enfermedad catastrófica terminal o huérfana, miembro sindical) según la ley 790 de 2002,
3. Igualmente se caracteriza la necesidad de capacitación y el acompañamiento individual a cada uno de los servidores públicos.
4. Solicitar a los servidores públicos por medio de oficio la última historia laboral emitida por el fondo de pensiones esta debe ser menor a tres meses, con el fin de verificar su status como pre pensionado.



Identificación de necesidades y situación y programas de actividades:

- ⊕ **Ruta de Empleabilidad:** La secretaría de Desarrollo Económico ofrece la ruta de empleabilidad la cual incluye capacitar sobre el cargue a la plataforma de hojas de vida y proporcionar información de los perfiles requeridos por las empresas.
- ⊕ **Ruta de Emprendimiento:** La secretaría de Desarrollo Económico ofrece la ruta de emprendimiento, lo cual incluye el desarrollo de habilidades y conocimiento para iniciar y promover la creación de proyectos de empresas rentables y ajustados a la realidad del mercado.
- ⊕ **“Chía Emprende Segura”** el programa de la Alcaldía Municipal, que reúne a más de 200 emprendimientos de la Ciudad de la Luna, está exhibiendo los mejores productos Cde 29 emprendedores de los sectores del agro, artesanías, accesorios, tejidos, postres y otros.

Ofrece un curso de capacitación, para personas que deseen generar un proyecto viable, donde se les acompaña hasta la ejecución del mismo. ofreciendo un capital material o de recursos tecnológicos hasta de \$ 5.000.000.

- ⊕ **Programa de subsidio al desempleo:** La caja de compensación familiar Colsubsidio ofrece a los servidores públicos un programa que incluye ruta de empleo la cual brinda herramientas profesionales y el acompañamiento que necesitas para fortalecer tu perfil laboral y conectarte con las oportunidades, oferta de empleo donde a través de la plataforma Unidad de servicio de empleo podrá postularse a las vacantes que desde allí, se ofertan, Capacitación desde este enfoque se brindan herramientas para fortalecer las competencias de mayor demanda en los sectores económicos, para fortalecer la vinculación efectiva.

Adicional proporciona la a los vinculados los siguientes beneficios:

- Bono de alimentos equivalentes a 1.5 SMMLV dividido en 6 meses.
- Pago de salud y pensión
- Pago de cuota monetaria si aplica



- Talleres y capacitaciones
- Asesoría en la búsqueda de empleo
- Incentivo para ahorro de cesantías

Información concurso de méritos: La comisión nacional del servicio civil ofrece capacitaciones a los funcionarios sobre cómo pueden participar e inscribirse a las vacantes ofertadas en carrera administrativa desde la plataforma SIMO para el cargue de documentos y demás procesos.

Oferta Sena: El servicio nacional de aprendizaje SENA brinda información del fondo Emprender el cual fue creado para financiar proyectos desde el capital SEMILLA el cual apoya en recursos material, tecnológicos, otros; adicional hace un acompañamiento en el abordaje de la idea y puesta en marcha del proyecto.

Oferta de capacitación Colpensiones: Cartilla Pre pensionados, se solicitará a los fondos de pensiones privados y públicos (Fondo de pensiones Colfondos, Porvenir, Protección, Skandia, Colpensiones (público) , una capacitación sobre:

Taller de Régimen de Prima Media.

1. ¿Cómo puedo trasladarme de régimen de pensión?
2. ¿Qué es doble asesoría?
3. ¿Tipos de pensión que te protegen antes y después de tu vida laboral?
4. ¿Qué información se encuentra en el portal web de cada uno de los fondos de pensión?
5. ¿Cuáles son los canales de atención?

Taller Pre pensionados: Cartilla en Línea

1. Características de pensiones en Colombia.
2. ¿Cómo consultar y entender la historia laboral?
3. Solicitar la corrección de la historia laboral.



4. Reconocer los pasos básicos del trámite para obtener la pensión de vejez.
5. Adoptar buenos hábitos para nuevos proyectos de vida como pensionados.

Curso virtual de prepensionados: Obtener una pensión es la oportunidad para emprender un nuevo proyecto de vida y la posibilidad de hacer lo que siempre ha querido, por esta razón el fondo de pensiones Colpensiones cuenta con un curso llamado Preparación para la pensión dirigido a los afiliados que están próximos a cumplir la edad de pensión.

Promoción y prevención en salud: En acompañamiento de la ARL y EPS se pretende iniciar actividades, talleres, charlas y sensibilizaciones sobre promoción cuidado y prevención de salud física y psicológica de los servidores, manejo de estrés y hábitos saludables.

Exaltación a la labor realizada: Se necesario reconocer la labor de los servidores públicos que durante años brindaron un servicio a la Alcaldía Municipal de Chía, por ende, como incentivo se debe elogiar organizando una actividad donde se dé una despedida como reconocimiento de su pensión.

Fase de evaluación:

El objetivo de esta fase es evaluar el programa y si es necesario realizar ajustes, para ello, se aplicarán por parte de los profesionales equipo multidisciplinario de la Dirección de Función Pública instrumentos tales como encuestas, entrevistas y evaluaciones de retroalimentación sobre las actividades realizadas, de tal forma que se permita reevaluar y medir alcances, metodología y objetivos del programa a fin de mejorarlo.

Es necesario hacer seguimiento a los ex servidores, para lo cual se deben establecer métodos de contacto e interacción con ellos (Formato de seguimiento trabajo social y psicología) a fin de identificar si fue posible la adhesión al mercado laboral o si se le puede brindar otro tipo de ayuda por parte de la entidad, dejando registro documental de esta última entrevista.

En cuanto al indicador de eficiencia, se medirá el logro de los resultados planificados en el programa de desvinculación laboral asistida y si se lograron los resultados inicialmente planificados.



8. INDICADORES

Indicador	¿Qué evaluar?	Fórmula del indicador
Eficacia	implementación del programa	Número de actividades ejecutadas / número de actividades programadas X 100

9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

CRONOGRAMA - DESVINCULACION ASISTIDA

No.	CAPACITACION	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	OBSERVACIONES	FACILITADOR	FECHA	HORARIO	JORNADA	% CUMPLIMIENTO
1	SENA - EMPRENDIMIENTO	X									PRESENCIAL	JORGE GAYON	21-abr-22	8 A 10 AM	MAÑANA	0%
2	SENA - EMPRENDIMIENTO	X									PRESENCIAL	JORGE GAYON	21-abr-22	3 A 5 PM	TARDE	0%
3	CCF COLSUBSIDIO - SEGURO AL DESEMPLEO		X								VIRTUAL	MONICA MORENO	5-may-22	10 A 11 AM	MAÑANA	0%
4	FONDO DE PENSIONES - PORVENIR		X								PRESENCIAL	NATALIA ROJAS	19-may-22	8 A 9:30 AM	MAÑANA	0%
5	FONDO DE PENSIONES - PORVENIR		X								PRESENCIAL	NATALIA ROJAS	19-may-22	3:30 PM A 5 PM	TARDE	0%
6	SENA - ORIENTACION EMPLEABILIDAD			X							VIRTUAL	SENA	2-jun-22	9 A 10 AM	MAÑANA	0%
7	FONDO DE PENSIONES - COLPENSIONES			X							PRESENCIAL	COLPENSIONES	23-jun-22	8 A 10 AM	MAÑANA	0%
8	FONDO DE PENSIONES - COLPENSIONES			X							PRESENCIAL	COLPENSIONES	23-jun-22	11 A 1 PM	TARDE	0%
9	CCF COLSUBSIDIO - PREPARACION PARA EL CAMBIO			X							PRESENCIAL	CCF COLSUBSIDIO	9-jun-22	DEFINIR	MAÑANA	0%
10	INTEGRACION PREPENSIONADOS - VIAJE PAIPA				X						PRESENCIAL	CCF COLSUBSIDIO	DEFINIR	DEFINIR	DEFINIR	0%
11	SURA- CONOCETE A TI MISMO		X								VIRTUAL	SURA	25-may-22	2 PM A 3: 45 PM	TARDE	0%
12	CENA GRATITUD					X										0%
13																0%
14																0%

Se aclara que la fecha de realizacion de algunas capacitaciones puede variar, incluirse o modificarse por sugerencias o necesidades de la Alcaldía y/o por las condiciones generales por el Covid - 19





10. REFERENCIAS

Plan de desvinculación Laboral Asistida 2022-2024 (2021) plan de desvinculación aplicable a todos los servidores públicos de carrera administrativa, provisionales y libre nombramiento y remoción del DADEP que por cualquier circunstancia sean desvinculados de la entidad. Recuperado de <http://sgc.dadep.gov.co/8/3/127-PPPGT-18.pdf>.

Plan de desvinculación laboral asistida secretaria de Gobierno Alcaldía Mayor de Bogotá (2019) lineamientos del proceso de desvinculación laboral asistida para la secretaria de gobierno. Recuperado de <http://sgc.dadep.gov.co/8/3/127-PPPGT-18.pdf>.

Plan de desvinculación laboral asistida y retiro laboral (2021) plan estratégico de retiro y acompañamiento a los servidores públicos desvinculados del instituto distrital de protección y bienestar animal IDPYBA de la Alcaldia Mayor de Bogotá D.C Recuperado de <http://www.proteccionanimalbogota.gov.co/transparencia/marco-legal/lineamientos/plan-desvinculacion-asistida-y-retiro-laboral-2021>.

Ley 790 de 2002 Por la cual se expiden disposiciones para adelantar el programa de renovación de la administración pública y se otorgan unas facultades Extraordinarias al presidente de la República () Artículo 12. Reglamentado por el art. 12, Decreto Nacional 190 de 2003 Protección especial la cual menciona que los servidores públicos con protección especial no podrán ser retirados de sus cargos si tienen alguna de las tres condiciones especiales del presente artículo. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6675>.