

PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA



**ALCALDÍA
MUNICIPAL
DE CHÍA**

ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA

Vigencia 2022-

2023

Secretaría General

Dirección de Función Pública

Versión 02



Luis Carlos Segura Rubiano

Alcalde Municipal

Adriana Esmeralda Camejo Ríos

Secretario General

Martha Lucia Pedraza Donoso

Directora de Función Pública

D.F.P. Versión 02

Fecha: 2023 - 02 - 20

Formulación del PIC

Andrea Carolina Millán

Trabajadora Social

Dirección de Función Pública





Tabla de contenido

Contenido

INTRODUCCIÓN	4
1. ALCANCE.....	5
2. OBJETIVO GENERAL.....	5
3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
4. MARCO LEGAL	6
5. DURACIÓN DEL PROGRAMA.....	9
6. CONTENIDO DEL PROGRAMA.....	9
7. INDICADORES	16
8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	17
9. REFERENCIAS	18
10. FASE DE EVALUACIÓN 2022.....	19
11. ENCUESTA DE SATISFACCIÓN	25
12. PROGRAMA DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDO 2023.....	44
13. CRONOGRAMA PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA AÑO 2023..	45
14. Etapa de evaluación:.....	47
ACTIVIDAD 1:.....	47
ACTIVIDAD 2.....	49
ACTIVIDAD 3.....	51
ACTIVIDAD 4.....	53
ACTIVIDAD 5.....	54
ACTIVIDAD 6.....	56
ACTIVIDAD 7.....	58
ACTIVIDAD 8.....	59
ACTIVIDAD 9.....	61



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 servidores vinculados en provisionalidad y servidores públicos con edades en pre-pensión se les brindará herramientas para favorecer sus condiciones personales, familiares y laborales, disminuyendo el impacto que conlleve la desvinculación de los mismos uno

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).





1. 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.

2. 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.

3. 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 pre pensionados 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 pre pensionados 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.

4. 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.



5. DURACIÓN DEL PROGRAMA

El programa de desvinculación laboral asistida tendrá una duración de (veintitrés 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 2023.

6. 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 de 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.

1. Planear actividades con las y los prepensionados de manejo del tiempo libre enfocados al fortalecimiento de su salud física y mental, por ende con apoyo del IMRD (Instituto Municipal de Recreación y Deporte) se realizaran actividades recreativas donde se sensibilizara hacia la importancia del cuidado de su salud física y psicológica mediante el deporte.
2. Capacitar a las y los prepensionados en el manejo de la plataforma del SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje) con el fin de que puedan realizar la inscripción a cursos de su interés.
3. Sensibilizar a las y los prepensionados en la importancia de su nuevo ciclo de vida donde tendrán cambios significativos a nivel individual, familiar social por ende es importante fortalecer su salud mental, a través de charlas con psicólogos expertos en el tema.

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO:

La Alcaldía Municipal de Chía reconoce la labor realizada por los servidores públicos que prestaron un servicio con la experiencia y el dinamismo que les generó años de labor y practicidad en los procesos que le exigía el cargo.

La persona que se retira de la entidad sin importar la situación administrativa que surja, tiene un conocimiento intrínseco de cómo funciona la organización, de cómo están interconectadas las Dependencias, de donde proviene la información relevante para la obtención de los indicadores de la Alcaldía, de varias posibles



soluciones a los problemas más comunes, etc.

El rol de esta persona es sumamente estático en la medida en que una nueva persona ocupe dicho cargo resulta asumir un alto nivel de riesgo y de gran complejidad para realizar dicha transición, puesto que dicho conocimiento y experticia de la persona que se retira del cargo, se perdería en el camino al intercambiar.

Para esto Wiig (2004) plantea una identificación del conocimiento de cuatro tipos:

1. Los conocimientos idealistas los cuales estas construidos por los valores que identifican a la compañía y que deben ser interiorizados por los empleados.
2. Los conocimientos sistemáticos, que muestras la base teórica que requiere la actividad y la operatividad de la empresa.
3. Los conocimientos pragmáticos que conducen a la resolución de los problemas
4. Los conocimientos automáticos que se emplean en el diario de la organización, ejecutados de manera rutinaria, hacen parte de las actividades cotidianas y no requieren de ninguna reflexión.

Para algunos expertos la gestión del conocimiento involucra la recolección y el uso de la experiencia colectiva y la transmisión de la misma mediante la comunicación.

Teniendo en cuenta lo anterior es necesario sistematizar el conocimiento a través de medios audios visuales creando un **BANCO DE CONOCIMIENTO** fortaleciendo así la memoria institucional documentando desde el quehacer las actividades que requieren una información específica, con el fin darle continuidad sin problemas a los procesos y procedimientos que requiere cada cargo de manera práctica generando soluciones con eficacia y eficiencia.

Para ello es necesario diseñar una encuesta que tenga preguntas relacionadas con Descripción breve del cargo , solicitudes que ha gestionado el servidor público con la Dirección de Función Pública, Planeación en las labores realizadas, manejo de las herramientas ofimáticas, manejo de la Gestión Documental y Comunicaciones que maneja su área, opcional si aplican para el cargo.

Exaltación a la labor realizada: Es 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.

A la fecha se tiene caracterizada una población de 12 personas que durante los últimos tres años se han retirado debido a que cumplieron la edad y semanas cotizadas para reconocimiento de pensión por vejez.

Por ende se dispondrá para ellos un brindis de gratificación el cual estará acompañado de un discurso y detalle a cada uno de los pensionados en conmemoración a los años laborados y su aporte al funcionamiento de la Alcaldía Municipal de Chía.

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.



7. INDICADORES

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

8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES



ALCALDÍA
MUNICIPAL
DE CHÍA

Secretaría
General



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	100%
2	SENA - EMPRENDIMIENTO	X									PRESENCIAL	JORGE GAYON	21-abr-22	3 A 5 PM	TARDE	100%
3	CCF COLSUBSIDIO - SEGURO AL DESEMPLEO		X								VIRTUAL	MONICA MORENO	05-may-22	10 A 11 AM	MAÑANA	100%
4	FONDO DE PENSIONES - PORVENIR		X								PRESENCIAL	NATALIA ROJAS	19-may-22	8 A 9:30 AM	MAÑANA	100%
5	FONDO DE PENSIONES - PORVENIR		X								PRESENCIAL	NATALIA ROJAS	19-may-22	3:30 PM A 5 PM	TARDE	100%
6	SENA - ORIENTACION EMPLEABILIDAD			X							VIRTUAL	SENA	02-jun-22	9 A 10 AM	MAÑANA	100%
7	FONDO DE PENSIONES - COLPENSIONES			X							PRESENCIAL	COLPENSIONES	23-jun-22	8 A 10 AM	MAÑANA	100%
8	FONDO DE PENSIONES - COLPENSIONES			X							PRESENCIAL	COLPENSIONES	23-jun-22	11 A 1 PM	TARDE	100%
9	CCF COLSUBSIDIO - PREPARACIÓN PARA EL CAMBIO			X							PRESENCIAL	CCF COLSUBSIDIO	0707/2022	3 A 5 PM	TARDE	100%
10	INTEGRACION PREPENSIONADOS - VIAJE PAIPA				X						PRESENCIAL	CCF COLSUBSIDIO	28-sep-22	6 A 12 AM	JORNADA COMPLETA	100%
11	SURA- CONOCETE A TIMISMO		X								VIRTUAL	SURA	25-may-22	2 PM A 3:45 PM	TARDE	0%
12	RECONOCIMIENTO A TODA UNA VIDA DE SERVICIO					X					PRESENCIAL	DIRECCIÓN DE FUNCIÓN PÚBLICA	22-feb-23	4 A 6 PM	TARDE	100%

Se aclara que la fecha de realización 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



ALCALDÍA
MUNICIPAL
DE CHÍA

Luis Carlos Segura Rubiano
ALCALDE

Secretaría
General



Dirección de
Función Pública

CHÍA
EDUCADA, CULTURAL
Y SEGURA.



9. 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>.

Importancia de la gestión del conocimiento y el talento humano en el desarrollo e innovación de la empresa (2018) Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio UNIEMPRESARIAL Bogotá, Colombia. Recuperado de <https://bibliotecadigital.ccb.org.co/bitstream/handle/11520/22528/TFCE%20R177i.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Guía para la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG)(2020) Departamento Administrativo de la Función Pública. Recuperado de <file:///C:/Users/FUNCIONP21/Downloads/Gu%C3%ADa%20para%20la%20implementaci%C3%B3n%20de%20la%20gesti%C3%B3n%20del%20conocimiento%20y%20la>



[%20innovaci%C3%B3n%20en%20el%20marco%20del%20modelo%20integrado%20de%20planeaci%C3%B3n%20y%20gesti%C3%B3n%20\(MIPG\).%20Versi%C3%B3n%201%20Diciembre%20de%202020.pdf](#)

10. FASE DE EVALUACIÓN 2022

PRIMERA FASE

- Durante la ejecución de la primera fase se realizó publicación en la página oficial de la alcaldía municipal de Chía <https://www.chia-cundinamarca.gov.co/index.php/enviar-un-articulo/funcion-publica/informacion-funcion-publica/> haciendo clic en la pestaña servidores / Intranet servidores públicos ingresando usuario y contraseña / Bienestar / Normatividad / Programa de Desvinculación Laboral Asistida.
- El Acercamiento a la población objeto se realizó por medio de oficios enviados a jefes de oficina por medio de correo electrónico donde se informó sobre el contenido de las actividades fecha, hora, lugar y la importancia de la asistencia a las actividades.
- Se envió a los correos institucionales la invitación a los servidores públicos tanto Pre pensionados como en provisionalidad las invitaciones a participar de las actividades.

SEGUNDA FASE:

- Durante de la etapa de ejecución se identificaron 132 servidores públicos que ocupaban empleos de carrera administrativa de los cuales 106 son provisionales, se realizó el acercamiento a la población dando como resultado la ejecución de 93 visitas domiciliarias y 9 no aceptadas.
- 16 servidores caracterizados como población de especial protección los cuales allegaron los documentos pertinentes para la acreditación, esto conforme a la ley 790 de 2002.
- Se obtuvo el siguiente resultado de la ejecución de las actividades para cada grupo poblacional:

✚ WEBINAR SOBRE GENERALIDADES DEL PROESO DE SELECCIÓN E





INSCRIPCIÓN AL SIMO DIRIGINA A LA POBLACIÓN EN PROVISIONALIDAD:

- FECHAS: 6/04/22.

27/04/2022

La Alcaldía Municipal de Chía a través de la Dirección de Función Pública de la Secretaria General, con el apoyo de la Comisión Nacional del Servicio Civil, desarrollaron espacios para socializar las generalidades del proceso de selección e inscripción en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad- SIMO

<p>EMPLEOS CONVOCADOS PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN</p> <p>135</p>		
<ul style="list-style-type: none">Opec para el proceso de selección en la modalidad de ascenso <p>40 empleos</p> <p>Seleccionados conforme lo establecido en el artículo segundo de la ley 1960 de 2019 y atendiendo a lo dispuesto en la circular No. 20191000000157 del 16 de diciembre de 2019</p>	<ul style="list-style-type: none">Opec para el proceso de selección en la modalidad de abierto <p>95 empleos</p>	
<p>CONSULTA DE EMPLEOS OFERTADOS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN: PLATAFORMA SIMO https://simo.cnsc.gov.co/#ofertaEmpleo</p>		



PLAZO PARA LA VENTA DE DERECHOS DE PARTICIPACIÓN E INSCRIPCIÓN

- **Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial 2022, Modalidad Ascenso**, se amplió el plazo para la venta de derechos de participación e inscripciones, así:
Por Sucursal Bancaria: Fecha de terminación del recaudo: **29 de junio de 2022.**
Por PSE Línea Virtual: Fecha de terminación del recaudo: **30 de junio de 2022**
- **Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial 2022, Modalidad abierto**, cierre de inscripción por definir por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

SOCIALIZACIÓN – GENERALIDADES PROCESO DE SELECCIÓN E INSCRIPCIÓN EN SIMO

- La Alcaldía Municipal de Chía a través de la Dirección de Función Pública de la Secretaría General, con el apoyo de la Comisión Nacional del Servicio Civil, desarrollaron espacios para socializar las generalidades del proceso de selección e inscripción en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad- SIMO, las cuales se desarrollaron los días:



Miércoles 6 de abril de 2022.

Miércoles 27 de abril de 2022.

Secretaría
General







Esta socialización tuvo un espacio virtual y otro presencial en los dos espacios los servidores públicos tuvieron la posibilidad de conectarse desde su puesto de trabajo y hacer preguntas sobre el concurso.

✚ ACTIVIDAD CHARLA SENA EMPRENDIMIENTO FONDO EMPRENDER DIRIGINA A POBLACIÓN PREPENSIÓN Y SERVIDORES PÚBLICOS EN PROVISIONALIDAD:

FECHA: 21/04/ 2022

ASISTENCIA: PRIMERA JORNADA 21 PERSONAS

SEGUNDA JORNADA 28 PERSONAS

TOTAL ASISTENCIA 49 PERSONAS



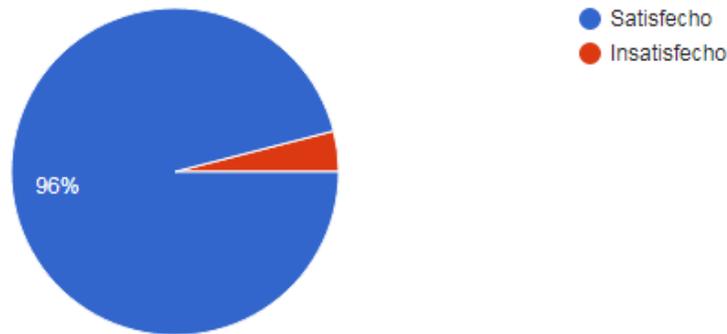


11. ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

25 servidores públicos diligenciaron la encuesta de satisfacción obteniendo los siguientes resultados:

Organización de la capacitación

25 respuestas



Conocimiento del tema por parte del instructor

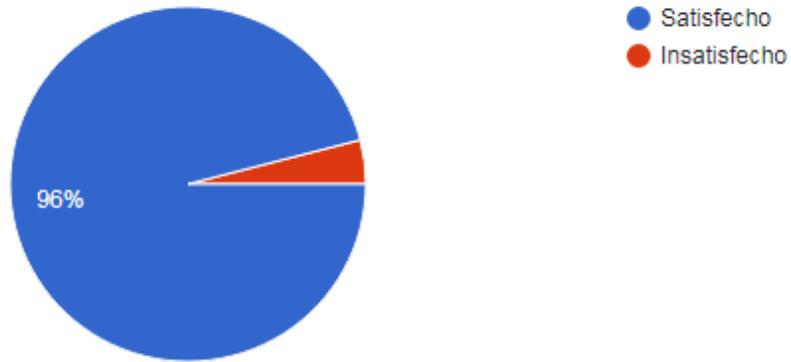
25 respuestas





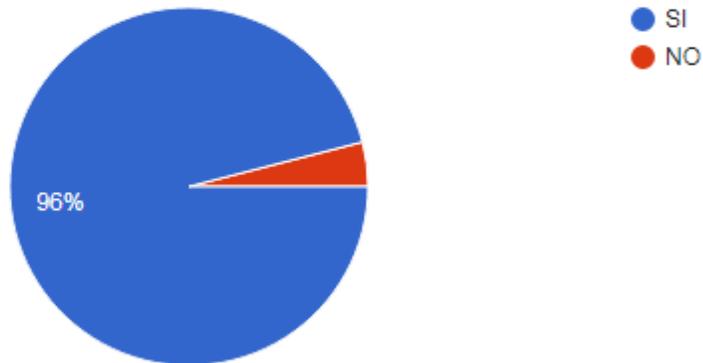
Instalaciones

25 respuestas



¿ Crees que el horario fue flexible para poder asistir?

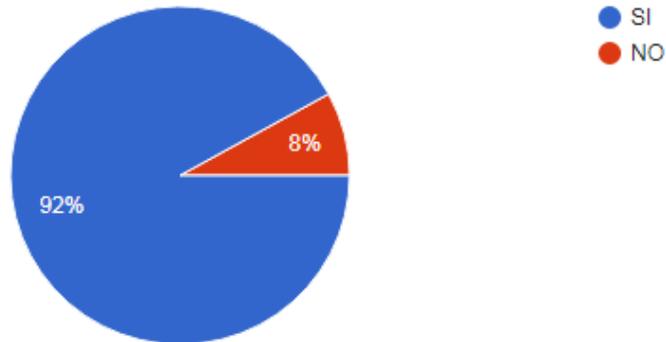
25 respuestas





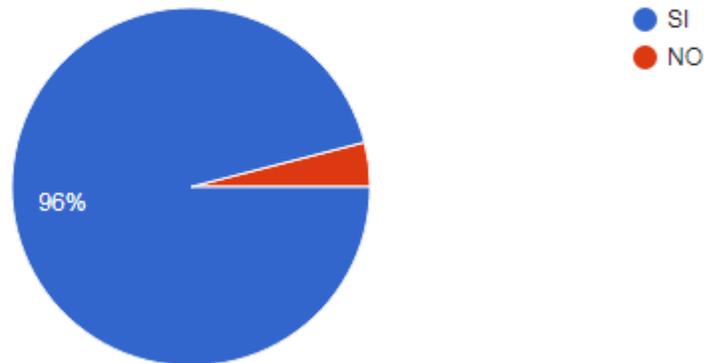
¿Se explico claramente el objetivo de la capacitación antes de la inscripción?

25 respuestas



¿Se cumplieron las expectativas con respecto a la capacitación?

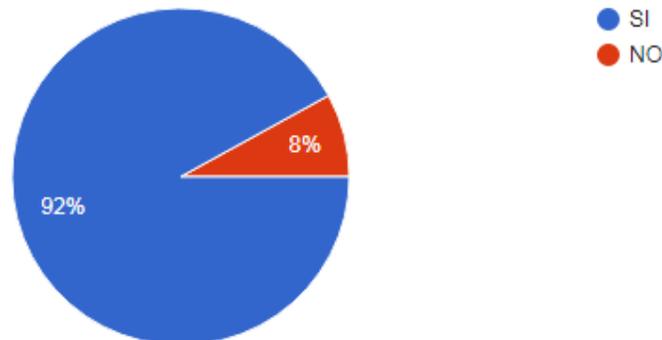
25 respuestas





¿Te gustaría continuar con el proceso de capacitación con el Fondo Emprender SENA?

25 respuestas



A través de una encuesta de satisfacción se percibe que los funcionarios quedaron agradecidos con la capacitación. Les gusto el tema, la forma en la que se comparte dicho tema y el seguimiento que se le realizo. Solicitan que estos espacios se puedan repetir a futuro.

Estas actividades se llevaron a cabo en el **AUDITORIO ZEA MAYS – 2DO PISO**. Bajo la supervisión de la **Trabajadora Social - Andrea Millán Roa**, con un total de asistencia de 49 funcionarios en las dos jornadas estipuladas

✚ ACTIVIDAD CHARLA COLSUBSIDIO SEGURO AL DESEMPLEO DIRIGINA A POBLACIÓN SERVIDORES PÚBLICOS EN PROVISIONALIDAD:

FECHA: 05/05/ 2022

ASISTENCIA: ÚNICA JORNADA CONVOCATORIA VIRTUAL



GENERALIDADES DE RUTA DE EMPLEO

Ruta de empleo
*Registro
Plataforma servicio publico de Empleo SISE
*Validación del tipo poblacional (habilitante / universal)

Orientación Socio Ocupacional.



- Bienvenida y explicación del proceso de atención.
Verificación de hoja de vida
Construcción del perfil ocupacional
Identificación de habilidades y competencias
Plan de búsqueda de trabajo
Remisión a talleres y capacitaciones
Recomendaciones finales para presentar entrevista



Web form for '¿A qué categoría de afiliación pertenece?' with a dropdown menu, a 'Causales de pérdida del beneficio' section, and a 'Enviar Solicitud' button. Includes a Zoom meeting control bar at the bottom.

Contactos

- Compartir invitación
Actualmente en esta reunión (10)
AM ANDREA MILLÁN (Invitado)
AM Andrea Millan (Invitado)
D d (Invitado)
ES EDNA VALENTINA DUQUE SAAVE...
FL francy Iasso (Invitado)
GU Ginette Urrego (Invitado)
MR MONICA MORENO RODRIG... Organizador
N Nora (Invitado)
PR PABLO RAMIREZ (Invitado)





¿QUÉ ES LA AGENCIA DE EMPLEO COLSUBSIDIO?

La Agencia de Empleo Colsubsidio es un prestador autorizado por el Servicio Público de Empleo para generar conexiones de oportunidades entre personas y empresas de Bogotá y Cundinamarca. La agencia de empleo es una unidad que articula la oferta y demanda facilitando la inserción laboral a través de diferentes acciones que dan origen a una vinculación eficiente y oportuna.

Entendemos la situación actual del mercado de trabajo, ajustamos y creamos nuevos procesos, productos y servicios que faciliten la conexión entre oferentes y demandantes.

Agencia de Empleo Colsubsidio conecta las oportunidades laborales. Brindamos las herramientas y acompañamiento para contribuir a la productividad de las personas y empresas por medio de orientación, procesos ágiles de reclutamiento, gestión de perfiles, capacitación laboral y asesoramiento y acompañamiento empresarial

Estos son los 3 pilares de información del mercado y conexión de oportuni



Se evidencia en la charla virtual poca asistencia, a pesar de la convocatoria.

ACTIVIDAD CHARLA FONDO DE PENSIONES PORVENIR DIRIGINA A POBLACIÓN PREPENSIÓN:

FECHA: 19/05/2022

ASISTENCIA: JORNADA MAÑANA 14 PERSONAS

JORNADA TARDE 22 PERSONAS

TOTAL ASISTENTES: 36 PERSONAS







Se evidencia durante la actividad participación de los asistentes pre pensionados, información clara y se despejaron dudas que tenían sobre la diferencia entre fondos y demás diligencias, así como abordaje desde lo reflexivo de la vida después de ser pensionado una mirada desde la experiencia.

ORIENTACIÓN EMPLEABILIDAD SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO SENA DIRIGINA A POBLACIÓN SERVIDORES PUBLICOS EN PROVISIONALIDAD:

FECHA: 02/06/2022

ASISTENCIA: ÚNICA JORNADA VIRTUAL DE 9:00 AM -10:00 AM

TOTAL ASISTENTES: 8 PERSONAS

De: Bienestar Social - Dirección de Función Pública <bienestarsocial@chia.gov.co>
Enviado el: lunes, 7 de marzo de 2022 3:25 p. m.
Para: **Nolberth Arley Velasco Nova** <navelascon@sena.edu.co>
CC: Andrea Carolina Millan Roa <andrea.millan@chia.gov.co>
Asunto: ORIENTACIÓN EMPLEABILIDAD - ALCALDÍA DE CHÍA

No suele recibir correo electrónico de bienestarsocial@chia.gov.co. Por qué esto es importante
Cordial saludo,

Después de nuestra conversación, unificamos en el presente correo lo hablado el día 2 de marzo.

Como lo mencionamos anteriormente, estamos trabajando en el **PROYECTO - DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA**; en donde requerimos el apoyo de ustedes en la orientación de la ruta de empleabilidad que ustedes realizan. Lo anterior con el fin de brindar el acompañamiento y todos los recursos posibles para nuestros funcionarios.

FECHA	CAPACITACIÓN	HORARIO	JORNADA	MODALIDAD
2-jun-22	ORIENTACIÓN EMPLEABILIDAD	9 AM A 10 AM	MAÑANA	VIRTUAL
2-jun-22	ORIENTACIÓN EMPLEABILIDAD	4 PM A 5 PM	TARDE	VIRTUAL

Quedamos atentos a cualquier comentario,

Cordialmente,

DIRECCIÓN DE FUNCIÓN PÚBLICA

Ext. 1900-1901-1902-1903-1905-1906-1908
E-mail: funcionpublica@chia.gov.co





N

Nolberth Arley Velasco Nova <navelascon@sena.edu.co> [in](#)

Para: ○ Bienestar - Silvana Paola León

CC: ○ Andrea Carolina Millan Roa; ○ Sandra Ximena Gomez Hernandez <sgomezh@sena.edu.co>



Mié 16/03/2022 8:53

Cordial saludo,

Atendiendo a la solicitud no hay inconveniente atender los dos talleres en el horario y día mencionado, nos confirma con cual plataforma van hacer la reunión virtual.

Dentro del taller se va a trabajar los temas de:

- 1- Manejo del Aplicativo
- 2- Taller Hoja de Vida.

Recordamos que la Agencia Pública de Empleo promueve el trabajo digno y decente. Presta un servicio público, gratuito e indiscriminado de intermediación laboral que facilita el contacto organizado entre los buscadores de empleo y las empresas que requieren Talento Humano, mejorando así las posibilidades de encontrar una oportunidad de empleo y colocarse laboralmente. Nuestro servicio es gratuito no tiene costo alguno, la única contraprestación que solicitamos es que una vez contraten la persona, a través del mismo correo nos informen nombre de la persona contratada debiendo cumplir en todo momento con la normatividad vigente.

Estamos atentos a cualquier requerimiento adicional

Cordialmente,



Nolberth Arley Velasco Nova

Agencia Pública de Empleo
navelascon@sena.edu.co
 Tel: (+571) 8844545 - Ext. 18084
 Vereda Bojacá, Cra 11, Sector el Darien lote 1
 Chía Cundinamarca, Colombia
 Centro de Desarrollo Agroempresarial
 Regional Cundinamarca





ACTIVIDAD CHARLA ORIENTACIÓN FONDO DE PENSIONES COLPENSIONES
DIRIGINA A POBLACIÓN SERVIDORES PÚBLICOS PREPENSIONADOS:

FECHA: 23/06/2022

ASISTENCIA: PRIMERA JORNADA

SEGUNDA JORNADA

TOTAL ASISTENTES: 16 PERSONAS





Al terminar la jornada se consulta a los funcionarios como les pareció este espacio **INFORMATIVO SOBRE EL FONDO DE PENSIONES - COLPENSIONES**; el retorno de cada grupo fue positivo, manifestaron agradecimiento y satisfacción. Solicitan que estos espacios sean más seguidos y de temas variados para fortalecer su crecimiento personal ya que son conscientes que el objetivo de este programa es acompañarlos en este proceso de retiro.

✚ ACTIVIDAD CHARLA ORIENTACIÓN MOTIVACIONAL ORIENTACIÓN PARA EL CAMBIO DIRIGINA A POBLACIÓN SERVIDORES PÚBLICOS PREPENSIONADOS:

FECHA: 07/07/2022

ASISTENCIA: ÚNICA JORNADA 3 A 5 PM

TOTAL ASISTENTES: 8 PERSONAS



Aunque la asistencia no fue la esperada se logró un espacio de reflexión con los participantes a la charla, identificando una proyección hacia la vida fuera del entorno laboral.

ACTIVIDAD ESPACIO LUDICO- RECREATIVO CHARLA MOTIVACIONAL PAIPA DIRIGINA A POBLACIÓN SERVIDORES PÚBLICOS PREPENSIONADOS:

FECHA: 28/09/2022

ASISTENCIA: JORNADA COMPLETA



TOTAL ASISTENTES: 61 PERSONAS





Durante el desarrollo de la actividad se evidencio participación de los asistentes, en el desarrollo de las actividades, agradecieron por el espacio, exteriorizaron su opinión frente a esta nueva etapa.

- ✚ SEMINARIO COMO PARTICIPAR EXITOSAMENTE EN LA CONVOCATORIA DE EMPLEO DIRIGIDA A LOS SERVIDORES PUBLICOS EN PROVISIONALIDAD.

FECHA: 18, 24 y 31 OCTUBRE / INTENSIDAD HORARIA TOTAL 16 HORAS

ASISTENCIA: 239 SERVIDORES PÚBLICOS

SE REALIZO DE MANERA VIRTUAL CON EL APOYO DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA

Aunque esta actividad no se encontraba dentro del cronograma estuvo a cargo de un profesional de la dirección de función pública dirigida a la



población caracterizada como en provisionalidad, así como para los demás servidores públicos.

SEMINARIO Convocatorias Exitosas para Empleos Públicos

UDEC UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA

MUNICIPALIDAD DE CHÍA

CHÍA EDUCADA, CULTURAL Y SEGURA

streamYard

¿QUÉ ESPERA DE ESTE SEMINARIO ?

- Conocer la normatividad que regula los procesos meritocráticos en Colombia
- Identificarse con el contenido del Acuerdo que regula el proceso de selección de entidades del Orden Territorial y sus Anexos.
- Adquirir conocimiento y habilidades para contestar pruebas
- Estar mejor preparado conceptual, técnica y emocionalmente para lograr éxito en la Convocatoria

Nidia Lucia Martínez Camargo

25:39 / 1:55:18

Desplázate hacia abajo para obtener más información

SEMINARIO Convocatorias Exitosas para Empleos Públicos

UDEC UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA

MUNICIPALIDAD DE CHÍA

CHÍA EDUCADA, CULTURAL Y SEGURA

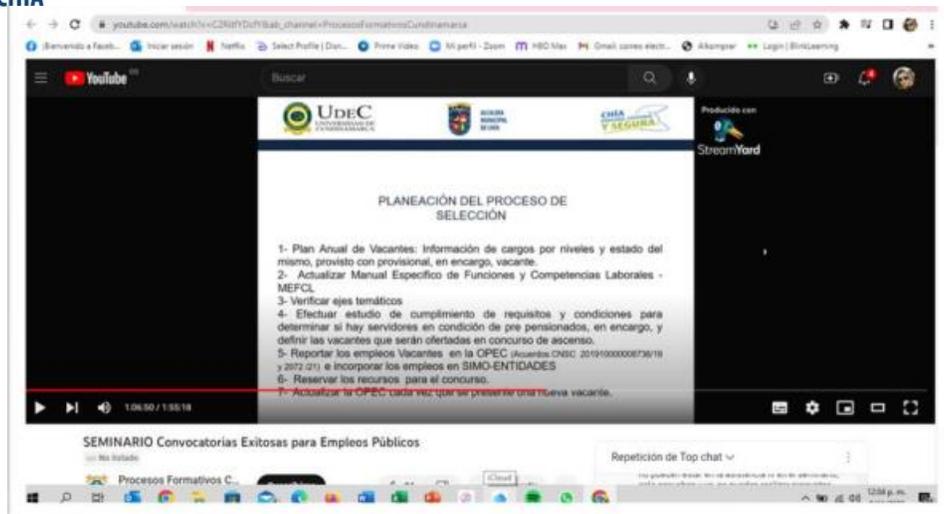
streamYard

PRINCIPALES NORMAS QUE REGULAN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

- Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de Función Pública
- Ley 1960 de 2019, modifica la ley 909 pero específicamente, en materia de provisión de empleos a través de concurso de ascenso y abierto, así como
- Leyes 2039 y 2043 de 2020 promueven la inserción de jóvenes y reconoce las practicas laborales como experiencia profesional.
- Decretos 952 y 1415 de 2021 enfocados a la protección de los pre pensionados vinculados con nombramiento provisional.
- Manual Especifico de Funciones y Competencias laborales vigente para la Entidad.

54:30 / 1:55:18

Desplázate hacia abajo para obtener más información



✚ CONMEMORACIÓN A TODA UNA VIDA DE SERVICIO DIRIGINA A POBLACIÓN PENSIONADOS PERIODOS DE 2020 A 2022.

FECHA: 22/02/2023 4:00 PM A 6:00 PM

ASISTENCIA: 9 PENSIONADOS / INVITADOS 120 SERVIDORES PÚBLICOS

TOTAL ASISTENCIA 129 PERSONAS



El día del evento se presentaron nueve pensionados de los doce caracterizados, los cuales fueron reconocidos por los años de servicio por parte del Alcalde Licenciado Luis Carlos Segura, Secretaria General Adriana Esmeralda Camejo Ríos, Dra. Martha Lucía Pedraza Donoso Directora de la Dirección de Función Pública así como jefes de oficina, los cuales por

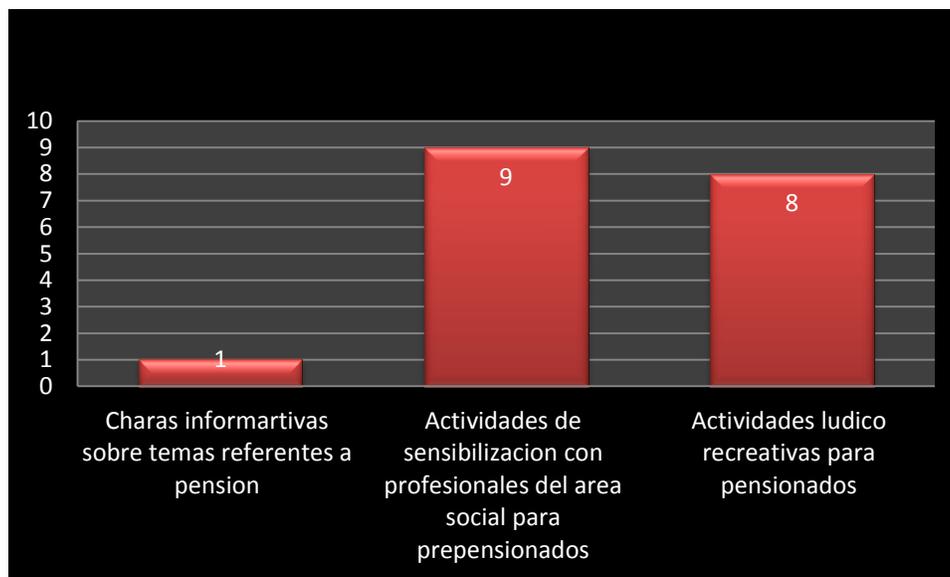


medio de un mensaje a cada uno de ellos agradecieron por la labor prestada durante tantos años, se hizo entrega de detalles, logrando en ellos satisfacción del deber cumplido.

RESULTADOS DE ANALISIS DE ENCUESTA DE SATISFACCIÓN SOBRE EL PROGRAMA

El día 23 de Junio de 2022 se realizó una encuesta a los servidores públicos pre pensionado con el fin de conocer la opinión, sobre qué tan satisfecho se sentían con las actividades que se realizaban y que otras actividades deseaban que se realizaran, obteniendo como resultado el siguiente análisis:

¿En qué actividades le gustaría participar como pre pensionado?



Mencionando que dentro de las actividades lúdicas recreativas deseaban participar en Viajes, Danzas, estudio.

¿En qué horario le gustaría desarrollar estas actividades?



Los servidores públicos pre pensionados encuestados prefieren realizar las actividades en horas de la mañana, aunque no descartan la posibilidad de realizarlo en la tarde y preferiblemente el día Viernes.

Analizando los resultados se percibe que se deben realizar actividades deportivas, lúdicas de entretenimiento sin dejar a un lado el conocimiento y aprendizaje por ello para dar respuesta a los requerimientos de los que disfrutarán del programa que para este caso son 114 pre pensionados caracterizados, el enfoque será diferente.

La dirección de Función Pública realizara gestión con instituciones intra e interinstitucionales para generar estos espacios.

El concurso de Méritos realizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil está en etapa 3 de ejecución **verificación de requisitos mínimos** por ende desde la Dirección de Función pública se continuara realizando actividades de fortalecimiento desde el área de bienestar capacitando y haciendo acompañamiento para personas vinculadas en provisionalidad.



12. PROGRAMA DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDO 2023

ETAPA DE INICIAL:

El presente programa se realiza basado en la evaluación de resultados obtenidos de la primera versión del programa de Desvinculación Laboral asistido para población Pre pensionada, teniendo en cuenta un enfoque desde los lúdico- dinámico recreativo, sin dejar a un lado el conocimiento y la apertura a nuevos aprendizajes.

Para quienes están vinculados a la Alcaldía Municipal de Chía como provisionales se continuaran realizando seguimiento y actividades dirigidas orientar, capacitar, apoyar a lapersona que está por egresar tal como lo menciona el objeto del programa.

- ✚ En el año 2023 se caracterizó una población de 114 personas en edad de pre pensión (mujeres desde 54 años en adelante y hombres de 59 años en adelante), a los cuales está dirigido el programa.
- ✚ Se continuará realizando los seguimientos a los 16 servidores públicos en provisionalidad a los cuales se identificó como población que puede tener una condición de especial protección, es de aclarar que esta condición debe tener un seguimiento cada año para verificar si el servidor público sigue presentando la condición que dio origen a la protección especial.
- ✚ Se realizaran actividades para los servidores públicos en provisionalidad y de carrera administrativa direccionada al fortalecimiento de sus capacidades y habilidades preparándolos tanto para el concurso de méritos convocado por la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL como para la búsqueda de nuevas oportunidades laborales.

A continuación en el Cronograma de actividades se presentan las actividades dirigidas a estos dos grupos servidores públicos que comparten un mismo objetivos prepararse para egresar de la Alcaldía Municipal de Chía.



13. CRONOGRAMA PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA AÑO 2023

No.	ACTIVIDAD	ALCANCE	ENE	FEB	MZO	ABR	MYO	JUN	JUL	AGT	SEP	OCT	NOV	DIC
1	Talleres y conferencias prevención de la salud física y mental. Salida al Municipio de Cogua Polideportivo	A los servidores públicos pre pensionados			X									
2	Capacitación virtual sobre como presentar pruebas funcionales y comportamentales dentro de los procesos de selección que adelanta la CNSC	A los servidores públicos en provisionalidad				X								
3	Asesoría presencial Fondo de pensiones	A los servidores públicos pre pensionados				X								
4	Taller de emprendimiento con apoyo del programa "Chía emprende segura "													
5	Taller Sobre '¿Cómo implementar Huertas caseras'	A los servidores públicos pre pensionados							X					
6	Capacitación sobre Como presentarse a una entrevista laboral	A los servidores públicos en provisionalidad					X				X			
7	Manejo de Recursos Financiero / Cultura de ahorro	A los servidores públicos pre pensionados					X							



14. Etapa de evaluación:

ACTIVIDAD 1:

ACTIVIDAD LÚDICO- RECREATIVA IMPORTANCIA HABITOS SALUDABLES

(PREPENSIONADOS)

Fecha: 31 de Marzo de 2023

Evidencias Fotográficas:





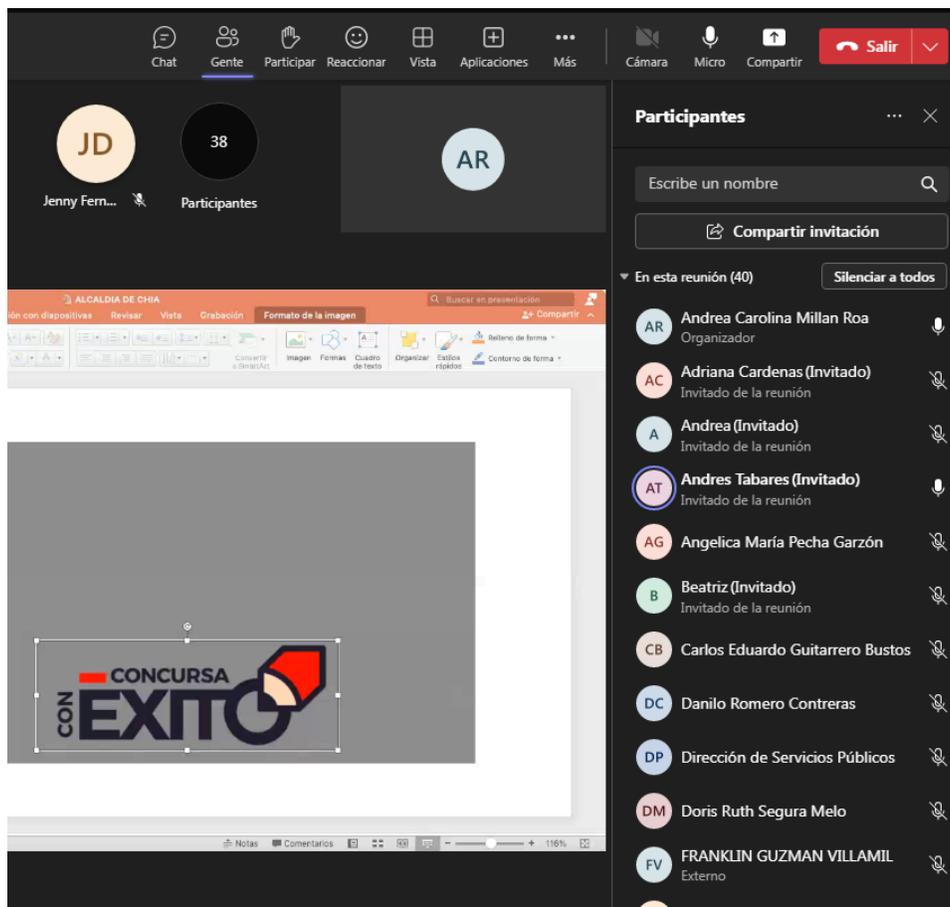


ACTIVIDAD 2

CHARLA CONCURSA CON ÉXITO

FECHA: 20 DE ABRIL DE 2023

Evidencias Fotográficas:





Microsoft Teams

46:35

Chat Gente Participar Reaccionar Vista Aplicaciones Más

VC Carlos Edu... Participantes

VC Victor Hugo Rubio C (Invitado) 15:28 C

B Beatriz (Invitado) 15:28 10 días

VV Vivi V (Invitado) 15:28 B

B Nestor Fabian Ramirez Vargas 15:28 B

VC Victor Hugo Rubio C (Invitado) 15:28 C

S SJ (Invitado) 15:29 B

Escribe un mensaje nuevo

Gráfico 18. Las Líneas de Defensa en el Modelo Estándar de Control Interno

La estructura definida para el MECI, está acompañada de un esquema de asignación de responsabilidades y roles para la gestión del riesgo y el control, el cual se distribuye en diversos servidores de la entidad, no siendo esta una tarea exclusiva de las oficinas de control interno.

Teniendo en cuenta el grafico, podemos establecer que la primera línea incluye a los servidores en los diferentes niveles. Con respecto a esta primera línea, a usted como servidor público le corresponde:

- Realizar labores de supervisión sobre temas transversales para la entidad y rendir cuentas ante la alta dirección.
- Aplicar las medidas de control interno en las operaciones del día a día de la entidad.
- Evaluar de manera independiente y objetiva los controles de las otras líneas de defensa.

COMUNICATE A NUESTRA LINEA WHATSAPP 319-3902020

Microsoft Teams

43:01

Chat Gente Participar Reaccionar Vista Aplicaciones Más

JD Jenny Fem... Participantes

VC Victor Hugo Rubio C (Invitado) 15:28 C

B Beatriz (Invitado) 15:28 10 días

VV Vivi V (Invitado) 15:28 B

B Nestor Fabian Ramirez Vargas 15:28 B

VC Victor Hugo Rubio C (Invitado) 15:28 C

S SJ (Invitado) 15:29 B

Escribe un mensaje nuevo

MISMO CASO

Usted después de un periodo de vacaciones, entra a laborar y encuentra varios derechos de petición con las siguientes características:

- Una petición de interés general realizada por la ciudadanía que vive en el sector colindante con las instalaciones.
- Una petición de interés particular realizada por un ciudadano.
- Una petición de información realizada por otra entidad del estado.
- Una solicitud de un informe por parte de algunos congresistas en ejercicio de su correspondiente control.
- Una petición de consulta en relación con las materias a su cargo.

¿Teniendo en cuenta el caso anterior, que se debe hacer respecto a la segunda petición mencionada?

- Programar su contestación para los próximos 5 días hábiles.
- Solucionar dentro de los 10 días hábiles siguientes a su recepción.
- Resolver dentro de los 15 días hábiles siguientes a su recepción.

COMUNICATE A NUESTRA LINEA WHATSAPP 319-3902020

Participantes

Escribe un nombre

Compartir invitación

En esta reunión (44)

Silenciar a todos

AR Andrea Carolina Millan Roa Organizador

AC Adriana Cardenas (Invitado) Invitado de la reunión

A Andrea (Invitado) Invitado de la reunión

AT Andres Tabares (Invitado) Invitado de la reunión

AG Angelica María Pecha Garzón

AV ANNA VALLECIL... (Invitado) Invitado de la reunión

B Beatriz (Invitado) Invitado de la reunión

CB Carlos Eduardo Gutierrez Bustos

DC Danilo Romero Contreras

DP Dirección de Servicios Públicos

DM Doris Ruth Segura Melo



ACTIVIDAD 3

FERIA DE SERVICIOS FONDOS DE PENSIONES

FECHA: 21 DE ABRIL DE 2023

Evidencias Fotográficas:







ACTIVIDAD 4

Charla ¿Cómo presentarse Exitosamente a una Entrevista Laboral?

FECHA 18 de Mayo de 2023

Evidencias Fotográficas:





ACTIVIDAD 5

Charla “Importancia de la Cultura del Ahorro”

FECHA 26 de Mayo de 2023

Evidencias Fotográficas de la gestión







ACTIVIDAD 6

Clase Teórico- Práctica “¿Cómo implementar una huerta casera?”

FECHA 10 de Junio de 2023

Evidencias Fotográficas:







ACTIVIDAD 7

Charla sobre “Emprendimiento”

FECHA 13 de Junio de 2023

Evidencias Fotográficas





ACTIVIDAD 8

ACTIVIDAD LÚDICO- RECREATIVA “FERIA DE PUEBLO”

FECHA 30 de Junio de 2023

Evidencias Fotográficas:







ACTIVIDAD 9

**ACTIVIDAD ESPACIO LUDICO- RECREATIVO CHARLA PREPARACIÓN PARA UN RETIRO
HUMANIZADO- CULTURA DEL AHORRO**

Fecha : 31 de Agosto de 2023

Evidencias Fotográficas



