



PROGRAMA DE DESVICULACIÓN ASISTIDA

RECURSOS HUMANOS - 2022





	PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA	CÓDIGO: AGTH-PR-004	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 01	
		FECHA: 15/11/2022	
		RESPONSABLE: RECURSOS HUMANOS	

Tabla de contenido

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	ALCANCE.....	3
3.	OBJETIVO	4
4.	GLOSARIO	4
5.	ESTRATEGIAS DE ACOMPAÑAMIENTO EN LA DESVINCULACION	6
6.	CAJA DE HERRAMIENTAS OPORTUNIDADES PARA CRECER.....	6
7.	HERRAMIENTAS PSICOLÓGICAS EMOCIONALES:.....	7
8.	OFERTA INSTITUCIONAL EN PROCESOS DE DESVINCULACIÓN	7
9.	OTRAS HERRAMIENTAS:.....	12
10.	GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA EL RETIRO	15
	10.1 ENTREVISTA DE RETIRO	15
	10.2 PLAN DE ACOGIDA AL SERVICIO PUBLICO	15
11.	PROGRAMA DE DISEÑO DE VIDA	16
12.	NORMATIVIDAD	17
13.	REFERENCIAS.....	22

	PROGRAMA DE DESVINCLACIÓN ASISTIDA	CÓDIGO: AGTH-PR-004	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 01	
		FECHA: 15/11/2022	
		RESPONSABLE: RECURSOS HUMANOS	

1. INTRODUCCIÓN

En la vida la vinculación social y económica hace sentir de manera útil a cualquier persona permitiendo aportar un estatus social: ya que es un factor de seguridad e independencia sumado en la realización como individuo.



Cuando una persona presenta algún cambio puede llegar a tener la pérdida del empleo; trayendo como consecuencia una serie de reacciones en su mayoría emocionales ocasionando conductas inapropiadas y/o desadaptativas influyendo en la búsqueda de un nuevo trabajo, ocupación y/o adaptación. El desempleo se relaciona con aislamiento social provocando en su mayoría ansiedad, estrés, fuerte daño a la autoestima, sentimiento de culpa, deterioro del auto-concepto, depresión, abandono y progresivamente puede llevar a patologías más severas.

El desempleo puede afectar directamente al interior de una familia conllevando a la disminución de ingresos y generando cambios radicales en el estilo de vida; impidiendo que se pueda sustentar con los gastos vitales de un hogar.

Por tal motivo y mediante el proceso de desvinculación asistida Canal Capital, hace acompañamiento a los trabajadores que serán desvinculados, o a quienes se acogerán al retiro voluntario; aportando una asesoría a nivel económico, psicológico y social. Aportando para a la creación de nuevas competencias, habilidades a través de actividades y capacitaciones que dirija al empleado a la comprensión y asimilación de su nueva situación.

2. ALCANCE

El presente documento aplica para los servidores públicos a fin de dar cumplimiento de los requisitos legales aplicables en materia. Con el objetivo de minimizar cualquier evento negativo que pueda incurrir en diferentes contextos; permitiendo dar reconocimiento a la labor realizada en Canal Capital aportando a la construcción y fortalecimiento del auto

	PROGRAMA DE DESVINCLACIÓN ASISTIDA	CÓDIGO: AGTH-PR-004	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 01	
		FECHA: 15/11/2022	
		RESPONSABLE: RECURSOS HUMANOS	



concepto y de la autoestima, partiendo que son pilares fundamentales en el bienestar psicosocial.

3. OBJETIVO

El objetivo de este programa es aportar elementos y/o herramientas de carácter laboral y personal para hacer frente a la desvinculación laboral utilizando metodologías y prácticas que ofrezcan fortalecer y potencializar las habilidades ante un nuevo proyecto de vida; preparando al personal de Canal Capital ante una eventual terminación o culminación de contrato y se afronte con actitud positiva desarrollando habilidades efectivas en busca de un nuevo cargo u ocupación.



4. GLOSARIO

- Ambiente laboral: percepción de los colaboradores en cuanto a los factores que determinan la calidad de su experiencia en los lugares de trabajo. Dichos factores pueden ser tangibles o intangibles.
- Autoestima: la autovaloración y la autoconfianza. Comúnmente se divide entre alta y baja. Una persona con autoestima alta es aquella que tiene confianza y elevado sentido del valor por sí misma. Posee fuerza de voluntad y se siente motivada y entusiasta.
- Bienestar: estado de satisfacción personal, de comodidad y de confort que considera como positivos y/o adecuados aspectos como la salud o bienestar psico-biológico, el éxito social y económico, el éxito profesional, el placer personal, la alegría de vivir, la armonía consigo mismo.
- Cambio: ocasión para renovarnos, para conseguir nuevas metas, para mantenernos alerta observando todo lo que nos llega, en pocas palabras, para vivir el presente de forma más consciente. Los cambios implican también oportunidad, aprendizaje, movimiento, ilusión, esperanza y posibilidad de evolución.
- Compromiso social: serie de habilidades, valores y actitudes que están relacionadas con la tolerancia, la apertura, la responsabilidad, el respeto a la diversidad, la

	PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA	CÓDIGO: AGTH-PR-004	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 01	
		FECHA: 15/11/2022	
		RESPONSABLE: RECURSOS HUMANOS	

perspectiva intercultural, la participación democrática, el respeto al medio ambiente y el sentido de pertenencia.

- Capacitación y desarrollo: son dos tópicos en los que el área de Recursos Humanos de las empresas puede, muy claramente, añadir valor a la organización, al mismo tiempo que fortalecer su rol de servicio al cliente interno y asesoría a la alta gerencia (Ulrich, 1997).
- Desvinculación asistida: proceso de asesoría, apoyo, orientación y capacitación, dirigido a la persona por egresar o ser transferida para la búsqueda de un nuevo empleo o actividad de calidad, nivel y condiciones similares a las de su anterior ocupación, en el menor tiempo Posible
- Estabilidad laboral reforzada: el derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: “ (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismos y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz” (Corte Constitucional Sentencia T-320/16).
- Redes de apoyo: una red de apoyo, por lo tanto, es una estructura que brinda algún tipo de contención a algo o alguien. La idea suele referirse a un conjunto de organizaciones o entidades que trabajan de manera sincronizada para colaborar con alguna causa.
- 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).

	PROGRAMA DE DESVINCLACIÓN ASISTIDA	CÓDIGO: AGTH-PR-004	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 01	
		FECHA: 15/11/2022	
		RESPONSABLE: RECURSOS HUMANOS	

5. ESTRATEGIAS DE ACOMPAÑAMIENTO EN LA DESVINCLACION

De acuerdo con la política de gestión de talento humano del modelo integrado de planeación y gestión (MPG), las entidades y organismos públicos colombianos deben contar con programas de reconocimientos de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a los servidores que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un plan de desvinculación asistida.



En virtud de lo anterior, las entidades y organismos distritales deben gestionar apoyos en materia de desvinculación asistida, orientados a procesos de transición y cambio, identificación de competencias propias, refuerzo de la autoestima, manejo psicoemocional, manejo financiero, movilización de redes de apoyo, creación de un nuevo proyecto de vida y preparación para la búsqueda de una nueva actividad.

De igual forma, con el fin de brindar acciones de acompañamiento en el retiro a los servidores públicos, se relacionan en esta sección, algunas actividades que hacen parte de la caja de herramientas con material de apoyo psicosocial y algunos programas que hacen parte de la oferta institucional de entidades públicas y cajas de compensación disponibles para este propósito.

6. CAJA DE HERRAMIENTAS OPORTUNIDADES PARA CRECER

El departamento administrativo del servicio civil distrital (DASCD) ha venido desarrollando un conjunto de actividades que permiten agrupar en una caja de herramientas una serie de material de apoyo psicosocial preparado por expertos y expertas, en temas de resiliencia, adaptación al cambio y superación del duelo laboral, entre otros.

Este material se encontrará detallado ingresando al sitio web de la página del servicio civil, en el siguiente enlace: <https://serviciocivil.gov.co/content/oportunidades-crecer-2021>

	PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA	CÓDIGO: AGTH-PR-004	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 01	
		FECHA: 15/11/2022	
		RESPONSABLE: RECURSOS HUMANOS	



7. HERRAMIENTAS PSICOLÓGICAS EMOCIONALES:

a) Habilidades de resiliencia: A través de un work book se ofrecerá una guía para la identificación de fortalezas propias, descubrimiento de posibilidades laborales o de emprendimiento y la elaboración de un nuevo plan de vida: https://www.serviciocivil.gov.co/sites/default/files/Nuestra_Entidad/Servicio_Civil/Bienestar_Distrital/Oportunidades/Documento-Resiliencia-laboral.pdf

b) Habilidades para adaptarse al cambio: A través de un audio “Splash, gotitas para la conciencia”, se ofrecen importantes tips para gestionar los cambios: https://www.youtube.com/watch?v=V_ztnTWRFS4



c) Motivos para agradecer: A través de un Podcats, se muestra las bondades y beneficios del agradecimiento para la vida: <https://www.youtube.com/watch?v=e4BIVkrVbc0>

d) Manejo del duelo laboral. En un primero momento y mediante un taller se tratarán las fases del duelo laboral y técnicas para superarlas. En la segunda fase, se podrán a disposición la línea de escucha del Centro Apoyo Emocional.

e) Técnicas para el emprendimiento. A través de una charla TED, se explicará cómo hacer empresa en Colombia y no fracasar en el intento.

8. OFERTA INSTITUCIONAL EN PROCESOS DE DESVINCULACIÓN

a) Secretaría Distrital de Desarrollo Económico: (Ruta de empleabilidad inclusiva)

	PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA	CÓDIGO: AGTH-PR-004	
		VERSIÓN: 01	
		FECHA: 15/11/2022	
		RESPONSABLE: RECURSOS HUMANOS	

Ofrece la ruta de empleabilidad, la cual incluye técnicas para ajustar el perfil profesional o laboral, la inclusión de la hoja de vida en la base de datos de la SDDE, con el fin de tenerla presente en el momento que se genere una vacante que se ajuste a dicho perfil. Adicionalmente, se puede acceder a los programas de orientación profesional y formación.

Beneficios:

Personas:

- Acceso a nuevas oportunidades laborales para quienes buscan empleo.
- Acceso a formación gratuita y pertinente para el desarrollo profesional.

Empresas:

- Reducción de los costos asociados a la búsqueda de personal.
- Acompañamiento en los procesos de selección.



Todos los servicios son gratuitos, requisitos para aplicar ingresar y registrarse en www.bogotatrabaja.gov.co

Somos la Agencia Distrital de Empleo:



<https://bogotatrabaja.gov.co/wp-content/uploads/2017/09/CATALOGO-DIGITAL-EMPLEO-4.pdf>

Conectamos a las personas con nuevas fuentes laborales y con espacios de formación gratuitos que les permitan mejorar sus competencias y habilidades para el trabajo. **Conoce**

	PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA	CÓDIGO: AGTH-PR-004	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 01	
		FECHA: 15/11/2022	
		RESPONSABLE: RECURSOS HUMANOS	

nuestras vacantes y postúlate: <https://bogotatrabaja.gov.co/postulate-a-nuestras-vacantes-de-empleo/>

Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA-

<https://ape.sena.edu.co/Paginas/Inicio.aspx>



La agencia pública de empleo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), adscrita al ministerio de trabajo promueve el contacto entre los buscadores de empleo y las empresas

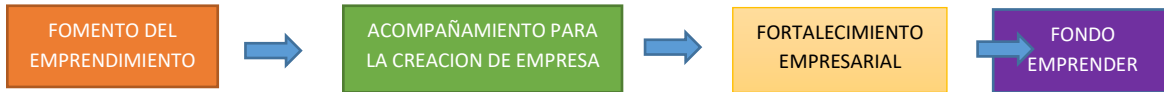


que requieren talento humano, siendo sus servicios, totalmente gratuitos y públicos; por tal razón, en la Ruta de Empleo, ofrece servicios relacionados con:

1. Inscripción de Hoja de Vida
2. Orientación ocupacional virtual
3. Postulación a ofertas laborales

A su vez, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, ofrece un conjunto de medidas orientadas a la promoción del emprendimiento, el acompañamiento para la creación de empresa o de fortalecimiento empresarial, así como el acceso a convocatorias del Fondo Empezar, así:

	PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA	CÓDIGO: AGTH-PR-004	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 01	
		FECHA: 15/11/2022	
		RESPONSABLE: RECURSOS HUMANOS	



Fomento al Emprendimiento

Promover la generación cultura de emprendimiento.

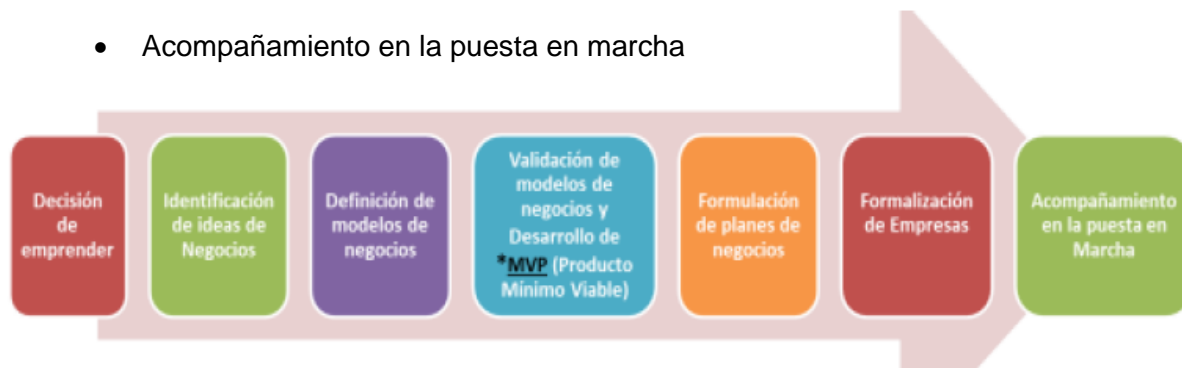
Motivación del emprendimiento empresarial.



Desarrollo y fortalecimiento de competencias emprendedoras y empresariales.

- Entrenamientos ágiles en: Ideación y validación de negocios, Formulación de planes de negocios, Creatividad e innovación, Finanzas, Mercadeo y ventas, Habilidades Comerciales Y Marketing Digital.
- Talleres enfocados en: Proyecto de Vida, Ideación, validación y prototipo, Innovación, Mercadeo y ventas.

Acompañamiento para la Creación y Fortalecimiento Empresarial

- Decision de emprender
- Identificación de ideas de negocios
- Definición de modelos de negocios
- Validación de modelos de negocios y desarrollo del producto mínimo viable (MVP)
- Formulación de planes de negocios
- Acompañamiento en la puesta en marcha



	PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA	CÓDIGO: AGTH-PR-004	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 01	
		FECHA: 15/11/2022	
		RESPONSABLE: RECURSOS HUMANOS	

Fondo Emprender

- El Fondo Emprender es un fondo de capital semilla. Busca apalancar la creación de nuevas empresas innovadoras y la generación de más empleos formales. Información adicional en el correo cdedc@sena.edu.co o la página www.fondoemprender.com



CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR COMPENSAR



<https://corporativo.compensar.com/agencia-empleo>

- **AGENCIA DE EMPLEO:** Brinda la oportunidad de encontrar opciones laborales a nivel nacional, a través de orientación (hojas de vida y estrategias para las entrevistas de trabajo) y direccionamiento en la ruta de empleabilidad.
- **EL PROGRAMA DE EMPRENDIMIENTO:** se enmarca en la construcción de un servicio que busca apoyar a aquellas personas que ven en el emprendimiento una opción de vida, que les permita generar valor en el ámbito personal, profesional y económico. Nuestra apuesta se enfoca en que los emprendedores logren transformar sus ideas de negocio en empresas sostenibles que generen bienestar.
- **SUBSIDIO AL DESEMPLEO:** Es un mecanismo de Protección al Cesante que garantiza la protección social de los trabajadores en caso de quedar cesantes, manteniendo el acceso a salud, el ahorro a pensiones, Subsidio familiar (en caso que aplique) y el acceso a servicios de intermediación y capacitación laboral; mediante el acompañamiento, el fortalecimiento de competencias, habilidades y la generación de redes que contribuyen a la empleabilidad y el emprendimiento para la transformación de vidas, por medio de las cajas de compensación familiar.

Este beneficio corresponde al pago de Seguridad social (salud y pensión) sobre la base de cotización de (1) SMMLV, durante tres meses.

	PROGRAMA DE DESVINCLACIÓN ASISTIDA	CÓDIGO: AGTH-PR-004	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 01	
		FECHA: 15/11/2022	
		RESPONSABLE: RECURSOS HUMANOS	

Acceso a ruta de empleabilidad a través de la Agencia de empleo y emprendimiento de Compensar, donde se tendrá el apoyo de profesionales, para que las personas interesadas en buscar empleo fortalezcan sus competencias y/o habilidades y puedan acercarse nuevamente al mercado laboral, facilitando la aplicación directa a oportunidades laborales disponibles.

Adicionalmente, para los cesantes que devengaban hasta cuatro (4) SMMLV (en el año de su última vinculación), categoría A y B, recibirán una transferencia económica correspondiente a dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes (\$1'817.052), divididos en tres (3) mensualidades iguales (\$605.684), que se pagarán máximo por tres meses, así como la cuota monetaria por los beneficiarios que la recibían cuando era trabajador dependiente (aplica sólo si la recibía en su última vinculación).



Para más información <https://corporativo.compensar.com/agencia-empleo>

9. OTRAS HERRAMIENTAS:

CONCURSOS DE MÉRITOS PARA LA PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Una oportunidad que tienen las personas que se desvinculan del Distrito Capital, es la posibilidad de presentarse a las convocatorias para ingresar al Sistema de Carrera Administrativa mediante concursos de mérito. En la Página web de la Comisión Nacional del Servicio Civil <https://www.cnsc.gov.co/> se encontrará toda la información sobre las convocatorias que están en desarrollo y las próximas convocatorias.

Es importante igualmente, registrarse y/o actualizar la información y soportes de hoja de vida en el aplicativo de la CNSC denominado SIMO <https://simo.cnsc.gov.co> para poder acceder a las diferentes convocatorias.

	PROGRAMA DE DESVINCLACIÓN ASISTIDA	CÓDIGO: AGTH-PR-004	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 01	
		FECHA: 15/11/2022	
		RESPONSABLE: RECURSOS HUMANOS	

ESTRATEGIA TALENTO NO PALANCA





El Banco de Hojas de Vida de Bogotá, D.C. Talento No Palanca que funciona en el dominio web www.talentonopalanca.gov.co, permite por un lado, que las personas naturales interesadas en vincularse mediante contratos de prestación de servicios en entidades y organismos distritales registren su perfil e identifiquen áreas y entidades de interés, según su currículo; y por el otro lado, permite a las entidades y organismos distritales a través de la indexación de perfiles y el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones –TIC, la búsqueda de talento para atender sus necesidades de vinculación contractual en el marco de sus programas y proyectos institucionales.

En virtud de lo anterior y considerando que se trata de un servicio público, abierto y totalmente gratuito, los y las ciudadanas interesadas, pueden registrar su hoja de vida y postularla a las entidades de su interés (máximo 3) para ser considerada por éstas, al momento de solventar algunas de sus necesidades de contratación de prestación de servicios.

OFERTA DISTRITAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN



Buscando además contribuir con las estrategias de desvinculación asistida a cargo de las entidades y organismos distritales, es importante reiterar, que el Departamento

	PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA	CÓDIGO: AGTH-PR-004	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 01	
		FECHA: 15/11/2022	
		RESPONSABLE: RECURSOS HUMANOS	

Administrativo del Servicio Civil Distrital tiene dispuesta una amplia oferta de capacitación y formación para los y las servidoras distritales, a la que pueden acceder a través de la Plataforma de Aprendizaje Organizacional –PAO-, en las siguientes líneas:

- Competencias Digitales
- Formación en Innovación
- Competencias técnicas
- Competencias comportamentales
- Formación Integral



Cursos 48 horas



<https://moodle.serviciocivil.gov.co/pao/public/index?id=1>

Cursos Microlearning

<https://moodle.serviciocivil.gov.co/pao/public/index?id=9>

Adicional se tienen cursos para ciudadanía en general publicada en:

<https://moodle.serviciocivil.gov.co/pao/public/index?id=8>

	PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA	CÓDIGO: AGTH-PR-004	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 01	
		FECHA: 15/11/2022	
		RESPONSABLE: RECURSOS HUMANOS	

10. GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA EL RETIRO



Como se indicó precedentemente, a lo largo del ciclo de vida del servidor público se pueden identificar tres subcomponentes: el ingreso, el desarrollo y el retiro, las cuales tiene igual grado de importancia en términos de la gestión integral del talento humano en tanto permiten a las entidades identificar claramente las condiciones en las cuales prestan sus servicios y como transitan adecuadamente por estos procesos de ajuste institucional derivados del cumplimiento del principio constitucional del mérito, por lo tanto, se recuerda a las entidades y organismos del distrito capital, que deben prever el desarrollo de las siguientes acciones:

10.1 ENTREVISTA DE RETIRO

Es importante recoger la información y la percepción del servidor/a que se retira de la entidad a efectos de tener en cuenta las recomendaciones y oportunidades de mejora institucional. Para este fin, las áreas de talento humano pueden utilizar el Formulario de Entrevista de Retiro, el cual hace parte de las herramientas diseñadas por el Departamento en el marco de la Política de Gestión.

10.2 PLAN DE ACOGIDA AL SERVICIO PUBLICO

El plan de acogida tiene como finalidad acompañar al/a la servidora/a en su proceso de integración, ayudándole a conocer su área de desempeño, su rol dentro de la organización, los procesos y rutinas de trabajo y debe contribuir a que el/la nuevo/a empleado/a tarde menos en adaptarse a su nueva situación laboral; para ello, las áreas de talento humano deben incorporar al nuevo/a servidor/a en período de prueba a la cultura organizacional de la entidad, con un trato amable y cálido, y propiciando las condiciones que favorezcan dicha adaptación.



	PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA	CÓDIGO: AGTH-PR-004	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 01	
		FECHA: 15/11/2022	
		RESPONSABLE: RECURSOS HUMANOS	

Los planes de acogida deben adaptarse a la realidad y particularidades de cada entidad y requieren de un proceso de planificación previo, para lo cual se sugiere tener en cuenta aspectos como:

- a) **Bienvenida a la organización:** En la medida de lo posible y de carácter más simbólico, se sugiere planear un pequeño evento de bienvenida, que busque ofrecer al/a la nuevo/a servidor/a la posibilidad de socializar y conocer de forma más cercana a su equipo y también a los miembros de otras dependencias.
- b) **Acogida en la dependencia:** (presentación de sus compañeros/as, recorrido por las instalaciones, prácticas laborales cotidianas, entre otros).
- c) **Entrega de las funciones del cargo** y su engranaje en el mapa de procesos de la entidad.
- d) **Asignación de puesto de trabajo** adecuado, herramientas, equipos de cómputo, usuarios, roles de sistema, contraseñas, entre otros.
- e) **Socialización de los/as nuevos/as funcionarios/as** en los canales internos de comunicación.
- f) **Evaluación y seguimiento al proceso de acogida.** Se recomienda realizarla posterior a la terminación del proceso de inducción.

11. PROGRAMA DE DISEÑO DE VIDA

El Servicio Civil en el acompañamiento de los funcionarios y funcionarias que se encuentran entre 4 y 10 años para pensionarse, hemos creado el 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.

	PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA	CÓDIGO: AGTH-PR-004	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 01	
		FECHA: 15/11/2022	
		RESPONSABLE: RECURSOS HUMANOS	

<https://serviciocivil.gov.co/eventos/programa-de-dise%C3%B1o-de-vida-1>
bienestar@serviciocivil.gov.co

12. **NORMATIVIDAD**

- **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 pre pensionados 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 648 DE 2017: Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.**

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:

	PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA	CÓDIGO: AGTH-PR-004	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 01	
		FECHA: 15/11/2022	
		RESPONSABLE: RECURSOS HUMANOS	

- 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.

	PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA	CÓDIGO: AGTH-PR-004	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 01	
		FECHA: 15/11/2022	
		RESPONSABLE: RECURSOS HUMANOS	

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 renunciaciones 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

	PROGRAMA DE DESVINCLACIÓN ASISTIDA	CÓDIGO: AGTH-PR-004	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 01	
		FECHA: 15/11/2022	
		RESPONSABLE: RECURSOS HUMANOS	

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 párrafo 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 establecidos en este decreto.



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.

	PROGRAMA DE DESVINCLACIÓN ASISTIDA	CÓDIGO: AGTH-PR-004	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 01	
		FECHA: 15/11/2022	
		RESPONSABLE: RECURSOS HUMANOS	

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 concorra 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.

	PROGRAMA DE DESVINCLACIÓN ASISTIDA	CÓDIGO: AGTH-PR-004	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 01	
		FECHA: 15/11/2022	
		RESPONSABLE: RECURSOS HUMANOS	

13. REFERENCIAS

- Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. (2018). **Circular Externa No.027.**

Lineamientos para el proceso de desvinculación del servicio público en el Distrito Capital y Plan de

Acogida. Recuperado

de:

<https://www.serviciocivil.gov.co/portal/transparencia/marco-legal/lineamientos/circular-027-de-2018>.



- Rebai, Flavia (2006). Programas de desvinculación asistida por la empresa. Universidad del Centro

Educativo Latinoamericano Rosario, Argentina. Recuperado: <http://www.redalyc.org/articulo.oaid=87791709>

- López-Mena, L. (1997). La desvinculación asistida, (outplacement) y la continuidad en el

Empleo. *Revista de Psicología*, 6, Pág. 49-67.

- Sector de Función Pública. (2015). **Decreto 1083.** *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.* Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>.

	PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA	CÓDIGO: AGTH-PR-004	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 01	
		FECHA: 15/11/2022	
		RESPONSABLE: RECURSOS HUMANOS	

- Sector de Función Pública. (2017). **Decreto 648**. *Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015,*

Reglamentario Único del Sector de la Función Pública. Recuperado de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=80915>.