

PLAN DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y RETIRO LABORAL 2021

CONTROL DE CAMBIOS

NO. DE ACTA DE APROBACIÓN	FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN
05	22/09/2021	1.0	Aprobación del Plan en Comité de Gestión y Desempeño



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PLAN DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y RETIRO LABORAL 2021



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN Y
BIENESTAR ANIMAL

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
ALCANCE	6
RESPONSABLE	6
OBJETIVOS.....	6
<i>Objetivo general</i>	<i>6</i>
<i>Objetivos específicos</i>	<i>6</i>
MARCO CONCEPTUAL	7
MARCO LEGAL	9
EJECUCIÓN DEL PROGRAMA	15
<i>Metodología</i>	<i>15</i>
<i>Plan de Acción</i>	<i>15</i>
<i>Etapas</i>	<i>16</i>
Análisis funcional de la situación de egreso.....	16
Intervención.....	16
<i>Seguimiento y evaluación</i>	<i>17</i>
DEFINICIONES	17
PLAN DE TRABAJO	19



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN Y
BIENESTAR ANIMAL



INTRODUCCIÓN

La Alcaldía Mayor de Bogotá emitió el Decreto 580 de 2017 *“Por el cual se modifica la estructura interna del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, se determinan las funciones de las dependencias y se dictan otras disposiciones”*, estableció en su artículo 2, acápite b *“Establecer las directrices técnicas respecto de la gestión del talento humano para el Distrito Capital en lo referente a las siguientes materias: planeación del talento humano, estructuras organizacionales internas, nomenclatura y clasificación de empleos, plantas de personal, manuales específicos de funciones y competencias, vinculación, permanencia y retiro de empleados públicos, sistema salarial, bienestar social e incentivos al personal, en la gestión del desarrollo y rendimiento de talento humano, así como en las materias propias de la gestión de relaciones laborales”*.

Para el cumplimiento de lo anterior, El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrito emitió la circular externa 027 de 2018, donde establece los lineamientos para el proceso de desvinculación del servicio público en el Distrito Capital y Plan de Acogida.

Estas directrices deben ser acogidas por cada entidad distrital, quienes de acuerdo a la circular *“deberán desarrollar y realizar las acciones necesarias para que los procesos de desvinculación y vinculación de los servidores se adelanten con el menor traumatismo posible tanto para la gestión de la entidad, como para los servidores, propiciando un ambiente asertivo en el que se reconozca el impacto propio de la pérdida y separación del empleo y su incidencia al interior de los equipos de trabajo:*

1. Desvinculación laboral,
2. Plan de actividades,
3. Plan de acogida y
4. Situaciones administrativas”.

De esta manera, el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal IDPYBA, en su Plan Estratégico de Talento Humano 2021 (En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, reglamentado por el Decreto 612 de 2018), y teniendo en cuenta que la gestión del talento humano, debe enfocarse en los tres momentos del ciclo de vida del servidor público: Ingreso, Permanencia y Retiro del servidor, plantea el desarrollo de estrategias para el retiro de los servidores de la entidad cuyos procesos de desvinculación estarán orientados a:

“Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por renuncia regularmente aceptada, por finalización del nombramiento en provisionalidad y en caso de adelantar procesos de reestructuración o Concurso de Merito.

De esta manera, se pretende guiar al exfuncionario a enfrentar el cambio, mediante un plan de desvinculación asistida, así como contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados. Adicionalmente, se desarrollarán entrevistas para conocer otras posibles razones del retiro de los servidores para fortalecer las estrategias de la etapa del desarrollo en el ciclo de vida del servidor público, y generar mecanismos que permitan establecer sentido de permanencia en la entidad acorde con el ámbito de competencia.

Así mismo, incentivando a los servidores a través de las actividades de los planes y programas de talento humano en los cuales se incluyan beneficios sociales y las variables de salario emocional actividades conjuntas con la Caja de Compensación y la ARL a través de las cuales se brinde apoyo emocional y herramientas que permitan afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión u otro motivo inesperado.

Finalmente, se realizará un plan con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados y lleguen a ocupar los cargos de manera definitiva”.

Lo anterior, es acorde con el objetivo estratégico del IDPYBA que plantea “Afianzar la estructura organizacional productiva e integra, a través del desarrollo de capacidades del talento humano y un ambiente cordial”.

Uno de los procesos de la Subdirección de Gestión Corporativa-Talento Humano, de acuerdo al Plan Estratégico de Talento Humano 2021 es el correspondiente a las acciones de Administración de Personal – Situaciones administrativas: Administrar y controlar las actividades necesarias para la vinculación, permanencia y retiro de los servidores públicos, mediante la aplicación de la normatividad vigente, entendiendo el Retiro, como el proceso mediante el cual se desvincula o retira a un servidor público ya sea por pensión, renuncia o retiro forzoso, en cumplimiento de la normatividad vigente.

Así, en el desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano 2021, las acciones sobre el plan de retiro se plantean en la dimensión de talento humano y la ruta de la felicidad “la felicidad nos hace productivos”, donde en su variable de “Innovación con pasión”, establece como actividades:



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PLAN DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y RETIRO LABORAL 2021



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN Y
BIENESTAR ANIMAL

- Analizar la información semestral que da cuenta de las razones de retiro, generando insumos para el plan de previsión del talento humano.
- Poner en práctica las herramientas para lograr la transferencia del conocimiento, una vez se hayan establecido.
Por otro lado, la ruta de crecimiento “liderando talento”, en su variable “Bienestar del talento”, establece como actividad:
- Realizar encuesta de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.

Finalmente, el Plan anual de incentivos y bienestar social 2021 del IDPYBA, incluye entre sus temas a abordar el preparar a los pre-pensionados para el retiro del servicio.

Es necesario anotar que desde el momento de creación del Instituto al año 2021, los cargos de carrera se encuentran ocupados por funcionarios públicos nombrados mediante modalidad de libre nombramiento y remoción, y provisionalidad, convirtiendo esto, en uno de los principales motivos, para brindar acompañamiento en el momento de jubilación, retiro laboral voluntario y desvinculación, lo cual genera cambios directos en el ámbito laboral, social e incluso familiar.

Teniendo en cuenta que dichos cambios pueden generarse por agentes externos e internos y esperando que el Instituto se anticipe a ellos, es necesaria la gestión del cambio en el que las acciones o estrategias se enfoquen en la generación de beneficios para los individuos, lo cual requiere que las personas adquieran nuevos comportamientos para afrontar de manera adecuada el mismo, generando o reforzando habilidades y capacidades, mejorando la comunicación y evitando o disminuyendo malos entendidos.

Para lograr implementar de manera eficiente un plan de retiro laboral es necesario que identifiquen las implicaciones y la participación activa de las dependencias, así mismo, que se genere un liderazgo en las personas involucradas de manera individual y grupal aumentando el sentido de responsabilidad por el instituto y elevando la autoestima de los participantes.

Con el diseño y la implementación de un Plan de Retiro para funcionarios del Instituto, se busca lograr un mayor acompañamiento en la etapa de transición hacia el retiro. El acompañamiento que se realiza va articulado en el trámite de documentos junto con la orientación y asesoría de orden financiero, psicosocial, familiar, de emprendimiento y de estilo de vida saludable, que les permitan realizar una prospectiva personal de la nueva etapa de vida a iniciar.



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN Y
BIENESTAR ANIMAL



ALCANCE

Aplica para todos los servidores públicos de carrera administrativa, provisionalidad y libre nombramiento y remoción del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal IDPYBA, a fin de dar cumplimiento de los requisitos legales aplicables en la materia.

El contenido del Plan de Retiro prepara al servidor para su futura desvinculación, la cual iniciará con el diligenciamiento de los formatos correspondientes a la entrega del cargo, hasta el momento de la liquidación y pago de prestaciones sociales a las que tenga derecho y se encuentren establecidas en el Instituto.

RESPONSABLE

El Profesional Especializado de Talento Humano de la Subdirección de Gestión Corporativa es el responsable de realizar las actualizaciones al documento o adiciones que se requieran para presentar ante la Oficina Asesora de Planeación del Instituto, así como su implementación y ejecución del plan de trabajo propuesto.

OBJETIVOS

Objetivo general

Dignificar el acto de desvinculación laboral por medio de la capacitación y sensibilización de los funcionarios públicos que se desvinculen de la enti, para desarrollar estrategias efectivas en busca de una nueva ocupación económico - laboral, afrontando la situación con actitud positiva como una nueva oportunidad, así como, preparar a la población de pre-pensionados para asumir el retiro de la vida laboral, aumentando su calidad de vida y disminuyendo temores a la jubilación.

Objetivos específicos

- Establecer lineamientos para dar un manejo adecuado a la desvinculación o retiro del servidor del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA, acorde a la normatividad vigente.
- Realizar acompañamiento psicosocial para lograr que los servidores cuenten con un retiro digno, minimizando el impacto psicológico como consecuencia del proceso de desvinculación.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal

PLAN DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y RETIRO LABORAL 2021



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN Y
BIENESTAR ANIMAL

- Apoyar en la transición a la etapa como jubilado o retirado para potenciar su crecimiento y desarrollo personal, que lo lleven a disfrutar de una buena calidad de vida.
- Facilitar el desarrollo de habilidades y destrezas que le permitan a los servidores públicos, mayores y mejores oportunidades de acceso en el mercado laboral, mejorando su nuevo rol en escenarios productivos, sociales y familiares en torno a un nuevo proyecto de vida.
- Brindar herramientas que le permitan al funcionario acceder a diferentes alternativas para fortalecer sus habilidades de afrontamiento y la resolución de problemas.
- Mejorar el clima laboral para generar el menor impacto posible en el resto de los servidores.

MARCO CONCEPTUAL

La OIT (s.f.), define al trabajo como “el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”.

Sin embargo, desde 1999 ha venido tomando fuerza el concepto de Trabajo decente, que “es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo” (Levaggi, 2004).

En la Conferencia Internacional del trabajo (1999), se plantea que el trabajo decente “es caracterizado por cuatro objetivos estratégicos: los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social. Cada uno de ellos cumple, además, una función en el logro de metas más amplias como la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal”. Por otro lado, López (1997, p. 50), plantea que “el trabajo constituye en nuestra cultura una forma de vinculación social y económica de carácter vital. Su pérdida, especialmente cuando es repentina, trae consigo una serie de reacciones emocionales negativas para la persona que lo experimenta”. López (1997), cita a Dooley y Prause (1995), que anotan que “el despido o la pérdida del empleo produce, entre otras, respuestas de ansiedad, fuerte daño a la autoestima, sentimientos de culpa, deterioro del auto concepto, síntomas psicosomáticos,



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN Y
BIENESTAR ANIMAL



hipertensión, tensión, depresión, abandono y progresiva patología más severa como otro tipo de adicciones a drogas”.

La desvinculación es la terminación de la relación laboral entre el empleador y el trabajador generando la disolución del vínculo laboral; es el cese definitivo de las obligaciones por parte de los implicados, así mismo, el retiro voluntario y la jubilación supone al tránsito de una actividad laboral activa e integrada hacia una situación que puede generar efectos negativos, por el cambio inmediato de entorno, para el manejo de esta situación se requiere transformar un proceso que facilite dicha transición el cual podrá disminuir las afecciones sociales, físicos y emocionales que se puedan presentar, así como poder transformar las amenazas en oportunidades, adaptándose a la situación y generando proyectos nuevos para afrontar el retiro.

Los estados deben plantear objetivos y sistemas de protección frente al desempleo, que preparen a los trabajadores para situaciones de desempleo, mejoren los tiempos y estrategias para la pronta reinserción laboral o mejoren las condiciones de los trabajadores en una condición de desempleo, protegiendo a los mismos y sus familias (Weller, s.f.).

Sin embargo, López (1997), cita a Kabana (1987), quien definió el Outplacement, desvinculación asistida o desvinculación programada, como “un 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”, comprendiendo recursos técnicos como la evaluación del desarrollo profesional, la evaluación individual, el consejo personal, estrategias de marketing personal y entrevista y aprender a usar el mercado del empleo.

De esta manera, las políticas de talento humano deben responder efectivamente a las necesidades de sus colaboradores para afrontar decisiones de retiro de la entidad, ya sea en virtud, de la culminación de un ciclo de la vida, cuando se trata de la jubilación o, derivado de cambios a la estructura organizacional (procesos de modernización institucional) o, en aplicación de listas de elegibles producto de los concursos abiertos de méritos que se vienen desarrollando. (DASCD, 2019, p. 413).

La gestión del retiro constituye un proceso igual de valioso a la gestión del ingreso, pues a través de éste, las organizaciones logran proyectarse como lugares ideales para el desarrollo humano y por lo tanto adoptan prácticas institucionales que contribuyen a la retención del mejor talento al servicio de sus propósitos misionales; al mismo tiempo, identifican oportunidades para implementar programas asistidos de retiro que promuevan la transición positiva hacia nuevos ciclos de vida ya sea producto de la finalización del vínculo laboral por

efecto de la terminación del tiempo para el cual fueron contratados o con ocasión del retiro por pensión. (DASCD, 2019 p. 414).

De acuerdo con López (1997. P.57), las etapas generales del proceso de desvinculación asistida son el análisis funcional de la situación y condiciones de egreso, la intervención propiamente dicha y el seguimiento y la evaluación.

Lo ideal es que los funcionarios que estén acercándose a esta etapa se encuentren preparados para afrontar el cambio de la mejor manera posible, o en su defecto contar con planes de manera anticipada para mitigar los efectos negativos, lo ideal es que puedan visualizar el cambio como una oportunidad de mejora e incluso ver la oportunidad de poder realizar aquello que les apasiona, iniciar negocios propios o iniciar actividades que les brinden una vida más armoniosa y satisfactoria.

Por lo anterior, se hace necesario que el servidor público cuente con las herramientas e instrumentos necesarios ajustados de tipo social, económico y emocional, que le permitan afrontar de forma positiva el cese de las actividades laborales y poder involucrarse de manera activa e integral a su entorno.

Por ello, la entidad debe apoyar la preparación de las personas que se encuentren próximos a jubilarse, que se encuentren en proceso de desvinculación laboral o decidan hacer un retiro voluntario, aunado a lo anterior se puede realizar un apoyo en la caja de compensación con el objetivo de que el proceso a estos cambios se lleve de la mejor manera.

El plan de retiro laboral asistido pretende que el proceso de desvinculación de los funcionarios se dé sin traumatismos y de una manera digna, lo que evitara conflictos laborales, resistencia al cambio y mejorará el clima laboral, así mismo, se tendrá un proceso de capacitaciones con la finalidad de encontrar adaptaciones al nuevo ciclo de vida, fomentando la formación en la ocupación del tiempo libre, el crecimiento personal, la promoción y prevención de la salud, la familia e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión (y una recuperación rápida para encontrar alternativas a ingresos y satisfacción personal)

MARCO LEGAL

Constitución política de la República de Colombia (1991).

ARTÍCULO 125 El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PLAN DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y RETIRO LABORAL 2021



Ley 909 de 2004.

La presente ley tiene por objeto la regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública. Establece las siguientes causales de retiro o de desvinculación, a efectos de despojar a las autoridades administrativas de cualquier tipo de discrecionalidad que promueva el retiro por causas políticas o intereses personales y, se introduce la causal de retiro por razones de buen servicio, previo agotamiento del debido proceso de los empleados: por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción (la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado); por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa; por renuncia regularmente aceptada; por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez; por invalidez absoluta; por cumplir la edad de retiro forzoso; por destitución, como consecuencia de un proceso disciplinario; por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5 de la ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen; por orden o decisión judicial; por supresión del empleo; por muerte y por las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

Decreto Nacional 484 de 2017

"Por el cual se modifican unos artículos del Título 16 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública" - (i) Corte de cuentas de documentos en caso de retiro del servidor público; (ii) Declaración de bienes y rentas y de la actividad económica a través del Sistema de Información y Gestión de Empleo Público-SIGEP y presentación anual por los servidores públicos.

Ley 100 de 1993, artículo 262 literal c.

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

Decreto 1567 de 1998.

Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública. Título 10, Sistema de Estímulos:



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN Y
BIENESTAR ANIMAL





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal

PLAN DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y RETIRO LABORAL 2021



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN Y
BIENESTAR ANIMAL

Decreto 1083 de 2015.

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 648 de 2007

Por el cual se modifica y adiciona el Capítulo 1 del Título 11 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, relativo a las causales de retiro.

CAUSALES DE RETIRO

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

- 1) Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- 2) Declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- 3) Renuncia regularmente aceptada.
- 4) Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.
- 5) Invalidez absoluta.



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN Y
BIENESTAR ANIMAL



- 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 5° 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 2.2.11.1.4 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 2.2.11.1.6 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.

Circular Externa 027 de 2018 Lineamientos para el proceso de desvinculación del servicio público en el Distrito Capital y Plan de Acogida.

Circular 035 de 2020 Directrices Proceso de Desvinculación de los Servidores Públicos del Distrito Capital

Implementación de procesos de desvinculación de servidores públicos, buscando minimizar el impacto en sus dimensiones laboral, personal y social, se imparten lineamientos con relación a la Evaluación de Desempeño y de Gestión, según tipo de vinculación, Entrevista de Retiro y directrices para el acompañamiento en el proceso de retiro.

Antecedentes de los programas de readaptación laboral.

- Decreto 2151 del 30 de diciembre de 1992, se crea el Servicio de Adaptación laboral para el sector Público Nacional, con proyección hasta junio del año 1996, su propósito era atender a los trabajadores públicos retirados como consecuencia de la modernización de las entidades
- Decreto 717 del 24 de abril de 1999, se crea la Comisión Intersectorial de Adaptación Laboral del Sector Público para la coordinación y orientación superior de los programas de servicio de adaptación laboral del sector público
- Ley 617 del 6 de octubre del año 2000, Ordeno la realización de programas de reinserción y readaptación laboral, previendo los retiros de personal.
- Decreto reglamentario 1227 del 21 de abril de 2005, incluyo dentro de los programas de Bienestar, como parte de la calidad de vida laboral, lo de adaptación al cambio

organizacional y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

- De acuerdo al DASCD, (2019, p.413, 414), “desde la perspectiva de responsabilidad social, las entidades distritales deben generar acciones que posibiliten la asimilación de esta nueva- situación laboral, la reafirmación de su esquema personal y la adquisición de herramientas prácticas. Por tal razón, durante la vigencia 2018 desde el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital se lideró la realización de las siguientes actividades:
- Jornada de sensibilización y acompañamiento "Encuentro: Oportunidad para crecer", consistente en una conferencia-taller con un experto en el manejo de situaciones de transición de vida.
- Ruta de Empleabilidad. La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico ofreció la Ruta de Empleabilidad, la cual incluye técnicas para ajustar el perfil profesional o laboral, inclusión de la hoja de vida en la base de datos de la SDDE, que permita tenerla presente en el momento que se genere una vacante que se ajuste a dicho perfil.
- Ruta de Emprendimiento. La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico ofreció la Ruta de Emprendimiento, la cual incluye el desarrollo de las habilidades y conocimientos para iniciar y promover la creación de proyectos de empresa rentables y ajustados a la realidad del mercado. Programa de Desvinculación Responsable y Agencia de Empleo. La Caja de Compensación Compensar ofreció su programa de desvinculación, la cual incluye la agencia de empleo y emprendimiento y el seguro del desempleo.
- Información Concursos de Méritos. La Comisión Nacional del Servicio Civil brindó información sobre las próximas convocatorias que se desarrollarán para proveer los cargos de carrera administrativa.
- Oferta de capacitación de la Cámara de Comercio de Bogotá. La CCB presentó la información de cursos, talleres, diplomados relacionadas con creación o fortalecimiento de la idea emprendedora de empresa.

- Oferta SENA. El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, brindó información del fondo EMPRENDER y la intermediación laboral.
- Oferta de Capacitación Virtual DASCD, fueron ofertados los cursos virtuales de Finanzas Personales, Habilidades Gerenciales, Plan de Mercadeo y, Desarrollo y Lanzamiento de Producto, a través de la Plataforma de Aprendizaje Organizacional — PAO.”

EJECUCIÓN DEL PROGRAMA

Metodología

La recolección de la información se hizo a través de la aplicación del instrumento “Encuesta de preparación Plan de Retiro”, en la cual se tuvieron en cuenta las variables de percepción Institucional, datos personales, estado de salud, expectativas e intereses, aspectos emocionales y temas de interés de capacitación, resultados que nos permitirán analizar, comprender y adaptar acciones encaminadas a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, lo cual debe contener estrategias dirigidas a prevenir situaciones que afecten la integridad, la vida, la salud, la independencia o los derechos del individuo. Así mismo, se debe promover la mejora o conservación del autoestima, estimular la creatividad con el fin de que contribuya a darle sentido a la vida, facilitar la integración social y laboral, preservar y mejorar la relación con su entorno familiar y social, promoviendo una representación positiva de la jubilación, retiro laboral voluntario y desvinculación laboral asistida.

Plan de Acción

1. Se diseñará un cronograma como línea base para las actividades a realizar, así mismo se deberá conformar un equipo de trabajo multidisciplinario que abarque las áreas que se deben involucrar.
2. Deberán generarse acciones de asesorías en temas de emprendimiento para las personas que se encuentren interesadas próximas al retiro.
3. Se deberá realizar un trabajo conjunto con el equipo de comunicaciones del Instituto para la divulgación del plan de manera clara evitando la incertidumbre que pueda afectar la productividad o el clima laboral.
4. Es importante realizar una evaluación de resultados del plan para tomar medidas de corrección o mejora en caso de ser necesario, así mismo poder evaluar los resultados que se desean obtener.

5. Se tendrá que tener en cuenta la entrevista de retiro de personal como insumo para identificar falencias, necesidades o refuerzos en temas de capacitaciones, clima laboral.

Etapas

Análisis funcional de la situación de egreso

Recolección de información a través del instrumento “Encuesta de preparación Plan de Retiro”, estructuración del Plan de Desvinculación e incluye la socialización del programa: Dar a conocer a los funcionarios y funcionarias el alcance, así como los propósitos del plan y sus beneficios, encaminado a la condición de jubilación, retiro laboral voluntario o desvinculación asistida.

Formulación del diagnóstico de la población

Dirigida a la disminución del impacto negativo de la desvinculación laboral es necesario contar con un diagnóstico de la población a intervenir, generado por parte del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de conocer las características del grupo poblacional, teniendo en cuenta:

- Ciclos vitales
- Conformación del sistema familiar
- Formación académica
- Experiencia laboral
- Intereses personales y laborales

Intervención

Con base en los resultados de la encuesta, se identifican casos de riesgo, se recolecta información sobre las habilidades que quieren desarrollar, se realiza la invitación a incluirse en las propuestas de fortalecimiento de habilidades personales y laborales, planteadas con la priorización de los temas más influyentes, para ser abordados con el apoyo de entidades externas como la caja de compensación familiar Compensar, para temas de capacitación y orientación.

Algunas de las acciones que se podrán realizar son:

- *Entrenamiento y preparación para la búsqueda de empleo:* Ofrecer herramientas a los servidores públicos que les permita adquirir habilidades para una mayor competencia en la búsqueda de un nuevo empleo. En este acápite se desarrollarán acciones en

torno a la ruta de empleabilidad, la ruta de emprendimiento, las agencias de empleo, información sobre concursos de méritos, entre otros.

- **Capacitación:** Se deberán realizar capacitaciones enfocadas al impacto emocional, habilidades y destrezas profesionales, manejo de estrés, presentación personal, comunicación asertiva, competencias laborales.
- **Orientación de carrera:** Establecer un plan a largo plazo de la profesión, encaminado a establecer habilidades, destrezas y objetivos hacia un determinado sector laboral. Para complementar este acápite se plantearán ofertas de capacitación de entidades como la Cámara de Comercio de Bogotá y el SENA.
- **Manejo de herramientas virtuales:** Preparar métodos y planes de búsqueda de empleo por medio de sistemas que faciliten la realización y postulación en plataformas.

Seguimiento y evaluación

Antes de finalizar el proceso de desvinculación, es deseable aplicar un instrumento que incluya elementos como el nivel de satisfacción e impacto parcial del programa, el cumplimiento de las expectativas, el número de actividades ejecutadas / programadas, retroalimentación de las actividades, entre otros.

Este instrumento puede ser un insumo previo a la ejecución de una actividad final de cierre que ofrezca reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado al funcionariado desvinculado.

Transferencia de Conocimiento

El Instituto adelantará un proceso de transferencia del conocimiento, que incluye alternativas para que las buenas prácticas y los conocimientos de los empleados que se retiran se capturen y se transfieran al interior de la entidad. Así mismo, se ajustará el procedimiento de desvinculación para garantizar tener un mecanismo que garantice la entrega del puesto de trabajo, entrega de información, realización de exámenes médicos de retiro y expedición del paz y salvo respectivo.¹

DEFINICIONES

Pre pensionados: (...) tiene la condición de pre pensionado para efectos de la protección reforzada reconocida por el legislador a sujetos de especial vulnerabilidad, en el contexto de procesos de renovación de la administración pública, el servidor público próximo a

¹ Literal f de la Circular 035 de 2020 del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

pensionarse al cual le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez". (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020).

Retiro por pensión: El empleado que reúna los requisitos establecidos en la Ley 100 de 1993 y demás normas que la modifiquen, adiciones, sustituyan o reglamenten, que se encuentren determinados para el disfrute de pensión de retiro por jubilación, edad o invalidez.

Desvinculación asistida: Es entendido como el conjunto de acciones que permiten el retiro del servidor de la entidad, beneficiando la persona y el ambiente laboral, gracias a lineamientos y acciones programadas encaminadas a fortalecer las perspectivas de reubicación laboral rápida disminuyendo la incertidumbre por la pérdida del empleo, ayudando a la adaptación social, física y familiar.

Retiro laboral voluntario: Es la decisión del servidor público de apartarse de su labor en el cargo que ocupa de manera voluntaria.

Terminación del nombramiento provisional o el de su prórroga: procede por acto motivado, y sólo es admisible una motivación donde la insubsistencia invoque argumentos puntuales como la provisión definitiva del cargo por haberse realizado el concurso de méritos respectivo, la imposición de sanciones disciplinarias, la calificación insatisfactoria u otra razón específica atinente al servicio que está prestando y debería prestar el empleado concreto. (Decreto 1083 de 2015, y Sentencia SU-917 de 2010 de la Corte Constitucional de Colombia).

Capacitación y desarrollo: (..) Identifica aquellas acciones y programas de inducción, entrenamiento, capacitación, adiestramiento, especialización, etc. que brinda la empresa para los nuevos empleados que se vinculan, a quienes cambian de área, o a quienes son promovidos dentro de la estructura orgánica, así como los dirigidos a actualizar, perfeccionar o comprometer con innovaciones tecnológicas, administrativas, en la empresa o sector económico. (Silva, J.E., 2009).

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.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PLAN DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y RETIRO LABORAL 2021



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN Y
BIENESTAR ANIMAL

CRONOGRAMA DE TRABAJO

TEMA	SUBTEMAS	DESARROLLO	FECHA
<i>Entrenamiento y preparación para la búsqueda de empleo</i>	Registro de hoja de vida	Enlaces con Agencias de empleo esto permitirá acercarse al mercado laboral a través de las ofertas realizadas por las diferentes organizaciones y entidades	Septiembre
	Orientación laboral		
<i>Capacitación</i>	Impacto emocional en la desvinculación	Taller ofrecido con el fin de que se identifiquen aquellas emociones que se experimentan al desvincularse laboralmente para que se desarrolle un ejercicio de sensibilización y socialización de estrategias que permitan dar trámite a estas emociones, incentivando el bienestar emocional y mental del individuo.	Octubre
	Emprendimiento	Establecimiento de enlaces que orienten las acciones de quienes desean desarrollar una idea innovadora e incursionar en el	noviembre



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN Y
BIENESTAR ANIMAL





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PLAN DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y RETIRO LABORAL 2021



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN Y
BIENESTAR ANIMAL

		mundo del emprendimiento.	
Identificación de habilidades y competencias profesionales		Sesión en la que se incentive la identificación de las habilidades y competencias propias y la creación de estrategias para aplicarlas a un nuevo contexto	Octubre
Manejo del estrés - Habilidades de afrontamiento		Taller dirigido a las personas que estén interesadas en identificar sus habilidades de afrontamiento y potencializarlas	Noviembre
Presentación personal		Trabajo con especialistas en el tema de la comunicación verbal y no verbal, aspectos relevantes en el proceso de comunicación e inmersión de contextos.	Septiembre
Comunicación asertiva		Socialización de aspectos claves para el desarrollo de la comunicación asertiva a través de juegos de rol y ejercicios experienciales.	Diciembre
Finanzas personales		Taller de manejo y ahorro financiero a	Noviembre



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PLAN DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y RETIRO LABORAL 2021



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN Y
BIENESTAR ANIMAL

		través de herramientas prácticas, que a través de la investigación responden al mejoramiento de los hábitos financieros de las personas.	
<i>Orientación de carrera</i>	Oferta de capacitaciones	Se establecerán enlaces con el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y la Cámara de Comercio de Bogotá para que se puedan socializar los cursos, diplomados y otras modalidades de educación no formal con las personas desvinculadas y que refieran estar interesadas en inscribirse y realizarlos.	Noviembre
<i>Manejo de herramientas virtuales</i>	Manejo de nuevas tecnologías	Socialización de herramientas novedosas, útiles para el desarrollo de las habilidades tecnológicas	Octubre
	Competencias digitales		
<i>Divulgación</i>	Comunicaciones y Talento Humano	Socializar el Plan de Desvinculación Asistida y Retiro Laboral y el procedimiento de desvinculación a todos los funcionarios provisionales que	Octubre



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PLAN DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y RETIRO LABORAL 2021



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN Y
BIENESTAR ANIMAL

		hacen parte del Instituto.	
<i>Entrevista</i>	Entrevista de retiro	Aplicación entrevista de retiro como insumo principal para la detección de necesidades, mejoras o refuerzos del Plan de Desvinculación Asistida y Retiro Laboral.	Noviembre



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN Y
BIENESTAR ANIMAL



REFERENCIAS

- Conferencia Internacional del trabajo (1999). Memoria del Director General: Trabajo decente. Recuperado de <http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- Corte Constitucional de Colombia (2010). Sentencia SU-917 de 2010. Cargo de carrera en provisionalidad. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=67736>
- Departamento Administrativo de la Función Pública (2015). Decreto 1083 de 2015 “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>
- Departamento Administrativo de la Función Pública (2019). Concepto 21171 de 2019. RETIRO DEL SERVICIO. Empleados Provisionales. Recuperado de <https://funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=92123>
- Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) (2019). Documento de diagnóstico e identificación de factores estratégicos. Política pública para la gestión integral del talento humano. Alcaldía de Bogotá.
- Levaggi, V. (2004). ¿Qué es el trabajo decente?. Recuperado de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm
- López, L. (1997). La desvinculación asistida, (outplacement) y la continuidad en el empleo. Revista de Psicología de la Universidad de Chile. Volumen VI. Recuperado de <https://revistapsicologia.uchile.cl/index.php/RDP/article/view/18657/19741>
- López, A. (2013). Planes de retiro: una forma de dar valor a su empresa. Recuperado de <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/planes-retiro-forma-dar-empresa-81714>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (s.f.). Trabajo. Recuperado de <https://www.oitcenterfor.org/taxonomy/term/3315?page=1>
- Weller, J. (s.f.). Sistemas de protección frente al desempleo: las experiencias de países desarrollados y en transición. Recuperado de https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/jurgen_weller.pdf