

# PLAN DE DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA

TH-PL-05

## GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

27/12/2024

Versión 1



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

INSTITUTO DISTRITAL DE  
GESTIÓN DE RIESGOS  
Y CAMBIO CLIMÁTICO



Control de Cambios		
Versión	Fecha	Descripción de la Modificación
1	27/12/2024	Creación del documento

Elaboró	Revisó	Aprobó
Alejandra María Sabino Fajardo Profesional Especializado Talento Humano Subdirección Corporativa	Deiber Suárez Cubillos Contratista Subdirectora Corporativa  Paola Cubides Suárez Contratista Oficina Asesora de Planeación	Olga Yamile González Forero Subdirectora Corporativa  Nelson Jairo Rincón Martínez Jefe Oficina Asesora de Planeación

## Tabla de contenido

1. Introducción.....	4
2. Marco Normativo.....	5
3. Definiciones.....	5
4. Políticas del MIPG a las que le aporta el Plan de Desvinculación Asistida.....	6
5. Fase de Diagnóstico.....	6
6. Plan de Desvinculación Laboral Asistida 2024.....	7
6.1 Objetivos.....	7
6.1.1 Objetivo General.....	7
6.1.2 Objetivos Específicos.....	7
6.2 Población Objetivo.....	7
6.3 Estrategias.....	7
6.3.1 Capacitación:.....	7
6.3.2 Divulgación de alternativas de empleabilidad.....	8
6.3.3 Apoyo Psicosocial.....	8
6.3.4 Reconocimientos.....	9
6.3.5 Acompañamiento administrativo.....	9
6.3.6 Aplicación de la encuesta de retiro.....	9
6.3.7. Gestión del conocimiento.....	9
6.4 Medición del impacto del Plan de desvinculación asistida.....	9
6.5 Presupuesto.....	10
6.6 Responsables del cumplimiento y seguimiento.....	10
6.7 Ejecución y seguimiento del Plan.....	10
6.8 Cronograma de actividades.....	10

## 1. Introducción

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG indica que la Gestión del Talento Humano es la primera dimensión y el centro del mismo, considerando que los servidores públicos son lo más importantes en la gestión del servicio público, convirtiéndose en un factor crítico de éxito para la buena gestión de la entidad. Así mismo, es preciso tener en cuenta que la Gestión del Talento Humano se desarrolla a partir de los siguientes componentes, para los cuales se generan acciones desde los planes de Talento Humano:



Fuente:

[https://www.serviciocivil.gov.co/portal/sites/default/files/Capacitaciones/Modelo\\_Integrado\\_Planeacion\\_Gestion\\_mi\\_pg.pdf](https://www.serviciocivil.gov.co/portal/sites/default/files/Capacitaciones/Modelo_Integrado_Planeacion_Gestion_mi_pg.pdf)

Teniendo en cuenta lo anterior, con el fin de fortalecer el componente de “Retiro”, se formula este documento que contiene los lineamientos a través de los cuales El Instituto Distrital de Gestión del Riesgos y Cambio Climático busca generar – IDIGER – bienestar de los/as Servidores/as que se enfrentan a la desvinculación laboral, concebida como el proceso mediante el cual se rompe la relación funcional que existe entre el servidor y la entidad, lo cual genera incertidumbre y múltiples emociones debido al cambio de las condiciones a las que está acostumbrada la persona, afectando su cotidianidad y demandando acciones de ajuste, especialmente en los escenarios familiares, sociales y económicos, creando a su vez una necesidad inminente de preparación, aceptación y adaptación a su nueva situación.

Por otro lado, según el lineamiento para la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del MIPG en el Distrito Capital, al igual que la vinculación, al gestionar adecuadamente un proceso de retiro se brinda información para la toma de decisiones que apoyan el diseño de planes y programas que promuevan la permanencia y retención de talentos en la organización, así como la gestión del conocimiento y la optimización de los recursos.

Para finalizar, es importante precisar que este documento, hace parte integral del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Entidad.

**Nota:** Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el sitio web del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER.

## 2. Marco Normativo

- **Ley 100 de 1993** - Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 734 de 2002** - Por la cual se expide el código disciplinario único.
- **Ley 908 de 2004** - Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones (En lo referente a empleos de libre nombramiento y remoción y naturaleza jurídica de la entidad).
- **Ley 1821 de 2016** - "Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas", corregida por el Artículo 1 del Decreto 321 de 2017.
- **Decreto 36 de 1998** - Por el cual se reglamenta el literal C del artículo 262 de la ley 100 de 1993.
- **Decreto 1083 de 2015** - Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública y sus modificaciones. (En lo referente a empleos de libre nombramiento y remoción y naturaleza jurídica de la entidad).
- **Decreto 321 de 2017** - Por el cual se corrigen unos yerros en la 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".
- **Decreto 648 de 2017** - Por el cual modifica y adiciona al decreto 1083 de 2015 El presente decreto rige a partir de su publicación y deroga los artículos 2.2.1.1.3, 2.2.21.3.8 y 2.2.21.3.10 del Decreto 1083 de 2015.
- **Circular externa 027 de 2018** - Lineamientos para el proceso de desvinculación del servicio público en el Distrito Capital y plan de acogida.
- **Circular externa 035 de 2020** - Directrices proceso de desvinculación de los servidores públicos del Distrito Capital.

## 3. Definiciones

- **Bienestar:** Estado ligado a la percepción que tienen las personas acerca del grado de satisfacción que deviene de la relación consigo mismo, con los otros y con el entorno.

- **Pre – pensionado:** La condición que se adquiere y resulta aplicable cuando el servidor público esté próximo a pensionarse, es decir, 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 poder acceder a la pensión de jubilación o vejez.
- **Red de apoyo:** Conjunto de personas con las que se tiene contacto frecuente y un vínculo cercano. Estas personas son emocionalmente significativas y pueden brindar su ayuda, tanto de tipo material como emocional; según la situación.
- **Retiro o desvinculación laboral:** Cambio que se presenta con el conocimiento previo del individuo, es tan radical y profundo que afecta toda su vida. Cambia su situación económica, la cantidad de tiempo disponible, la relación con la familia, los amigos, el entorno social, entre muchas otras cosas más.
- **Riesgo psicosocial:** Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el riesgo psicosocial se refiere aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los cuales se llama a estrés. A partir de esto se recibe ayuda de una red de apoyo, con el fin de atacar el problema desde distintos sectores

#### 4. Políticas del MIPG a las que le aporta el Plan de Desvinculación Asistida

- Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.
- Política de Integridad.
- Política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional.
- Fortalecimiento Institucional y Simplificación de Procesos.

#### 5. Fase de Diagnóstico

La Subdirección Corporativa – Proceso de Gestión de Talento Humano, realizará las acciones pertinentes para identificar:

1. Los/as Servidores/as que constituirán la población objetivo del programa.
2. Las temáticas o acciones a abordar.

Para este proceso de diagnóstico se tendrá en cuenta los siguientes insumos:

- Información de las historias laborales y la registrada en el aplicativo SIDEAP.
- Actividades programadas en los planes bienestar, capacitación y seguridad y salud en el trabajo, las cuales fueron desarrolladas de acuerdo con los diferentes diagnósticos realizados.

## **6. Plan de Desvinculación Laboral Asistida 2024**

### **6.1 Objetivos**

#### **6.1.1 Objetivo General**

Acompañar a los servidores públicos próximos a desvincularse del servicio público en la Entidad, para afrontar el cambio de estilo de vida: brindando herramientas y acompañamiento.

#### **6.1.2 Objetivos Específicos**

- Reconocer de manera positiva el aporte realizado durante el tiempo de servicio en la Entidad
- Orientar a los servidores en calidad de pre pensionados para el retiro del servicio y cambio de estilo de vida y ocupación del tiempo libre en torno al nuevo proyecto de vida.
- Proporcionar herramientas para el fortalecimiento de habilidades ocupacionales, alternativas de inversión y estilo de vida saludable en torno al cambio y nuevo proyecto de vida.

### **6.2 Población Objetivo**

Este documento aplica para todos los servidores públicos de carrera administrativa, provisionalidad y libre nombramiento y remoción del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático - IDIGER que se encuentran próximos a la desvinculación laboral.

### **6.3 Estrategias**

#### **6.3.1 Capacitación:**

- Actividades de Sensibilización: Mediante charlas o talleres, enfocados en temas asociados a la gestión del cambio, resiliencia, manejo del tiempo, manejo de finanzas y proyecto de vida, que faciliten el proceso de preparación, transición y adaptación a la nueva realidad.
- Divulgación de la oferta de Capacitación Virtual del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD -: La plataforma de aprendizaje organizacional de esta entidad (PAO), contiene opciones de formación virtual que apoyan los objetivos del programa de desvinculación asistida de la Entidad, tales como: Finanzas Personales, Habilidades Gerenciales, Plan de Mercadeo y Desarrollo y Lanzamiento de Producto, por tanto, la entidad realizará las acciones necesarias para divulgarlos.

- Actividades para personas en etapa pre-pensional: Se realizará una actividad al año con el personal en etapa pre-pensional.
- Cursos o talleres para el desarrollo de habilidades alternativas, donde se promoverán espacios en el que los/as Servidores/as puedan aprender oficios alternativos o desarrollar habilidades que les permitan generar emprendimientos u oportunidades de negocio, que constituyan ante un momento desvinculación, una fuente de ingresos y de productividad. Estos espacios serán de participación voluntaria o libre inscripción.

### 6.3.2 Divulgación de alternativas de empleabilidad:

Ofrecen empleabilidad para la inclusión laboral de población desvinculada, en el marco del "Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas". contando para ello con el apoyo de entidades como la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, la Unidad de Servicio de Empleo y la Agencias de empleo de las cajas de compensación familiar.

- Ruta de Emprendimiento en Bogotá D.C: Ofrece la Ruta de Emprendimiento, la cual incluye el desarrollo de las habilidades y conocimientos para iniciar y promover la creación de proyectos de empresa rentables y ajustados a la realidad del mercado. Para ello se contará el apoyo de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico en servicios tales como la ruta de Emprendimiento y Fortalecimiento Empresarial, capacitación y Transferencia de Conocimiento (Charlas, Foros y Conferencias), redes de Negocio (Networking), ferias y vitrinismo o Eventos o Acompañamiento Financiero. intermediación y articulación Empresarial, caracterización, Perfilamiento del Emprendedor y Diagnóstico, ideación y validación de ideas y planes de negocio y asistencia Técnica a la Medida.
- Programa de Desvinculación Responsable y agencia de Empleo: Proporcionar información sobre la agencia de empleo y emprendimiento y el seguro del desempleo de la Caja de Compensación.
- Concursos de Méritos: Brindará información sobre las convocatorias de la vigencia 2024 que se desarrollarán para proveer los cargos de carrera administrativa.
- Administradoras de Fondos de Pensiones COLPENSIONES y fondos privados
- Feria de emprendimiento IDIGER: Esta actividad se realiza anualmente en la entidad, convirtiéndose en un espacio en el que los/as servidores/as, colaboradores/as y/o sus familias ofrecen bienes o servicios de sus microempresas o emprendimientos.

### 6.3.3 Apoyo Psicosocial:

Con esta acción, se pretende disminuir el impacto negativo a causa de la desvinculación laboral que se puede generar en el/la Servidor/a, a través del acompañamiento y

seguimiento individual por parte de personal experto del área de psicología, brindando herramientas que faciliten la preparación, transición y adaptación a la nueva realidad, teniendo en cuenta los factores de protección y riesgo de cada caso. Esta actividad se realizará de la siguiente manera: - Citación a una sesión individual de acompañamiento antes del proceso de desvinculación laboral, dejando el soporte respectivo - Citación a una sesión individual de seguimiento después de la desvinculación laboral, dejando el soporte respectivo

#### **6.3.4 Reconocimientos:**

Es fundamental que se desarrollen acciones encaminadas al reconocimiento de la trayectoria laboral, por esta razón se realizarán reconocimientos sociales y/o simbólicos (Ej: piezas comunicativas, tarjetas de agradecimiento) que permitan resaltar el esfuerzo y compromiso de los/as Servidores/as a desvincular.

#### **6.3.5 Acompañamiento administrativo:**

El equipo de Talento Humano y los procesos competentes, brindarán asesoría y acompañamiento al personal próximo a desvincular para facilitar y garantizar el cumplimiento de los procesos administrativos propios de la desvinculación. Así mismo, la entidad velará por el cumplimiento de las siguientes acciones:

#### **6.3.6 Aplicación de la encuesta de retiro:**

Con el objetivo de conocer la percepción de los/as Servidores/as a desvincular respecto a su experiencia en la entidad y recopilar aspectos que permitan generar acciones de mejora, se solicitará a cada funcionario/a diligenciar la encuesta de retiro determinada por la entidad.

#### **6.3.7 Gestión del conocimiento:**

Con el fin de cuidar la memoria institucional, la entidad desde el proceso de gestión del conocimiento generará las acciones necesarias para que los/las Servidores/as, dejen plasmada la información clave de su cargo (Acta entrega de cargo).

### **6.4 Medición del impacto del Plan de desvinculación asistida**

La evaluación del plan de desvinculación asistida para la 2024 realizará por medio de los siguientes indicadores:

#### **Indicador 1:**

$\% \text{ de Cumplimiento} = (\text{Número de Actividades Ejecutadas} / \text{Número de actividades programadas}) * 100$

**Indicador 2:**

% de Participación = (Número de servidores asistentes por evento / Número de servidores convocados por evento) \* 100

Adicional a los indicadores anteriores, se realizarán encuestas de satisfacción después de cada actividad realizada.

**6.5 Presupuesto**

Para la ejecución y cumplimiento de las actividades del presente plan se contará con los recursos asignados en el Plan de Bienestar de la Entidad y los recursos proporcionados por la Caja de Compensación Familiar y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital — DASCD.

**6.6 Responsables del cumplimiento y seguimiento**

El responsable de la implementación, actualización, ejecución y seguimiento del Plan de Desvinculación Laboral Asistida será la Subdirección Corporativa – Proceso de Gestión de Talento Humano.

**6.7 Ejecución y seguimiento del Plan**

La Subdirección de Gestión Corporativa Proceso de Talento Humano realizará dos seguimientos en el segundo semestre de la vigencia 2024. Uno en el mes de octubre y otro en el mes de diciembre de 2024.

**6.8 Cronograma de actividades**

Actividades	Meta	Producto	Fecha programada
Identificar servidores que se encuentren en posible circunstancia de retiro	Identificar el 100% de la población próxima a retirarse	Base de datos	Segundo semestre de 2024
Capacitación	Una jornada de sensibilización	Listado de asistencias	Segundo semestre de 2024
	Divulgación de Oferta de capacitación DASCD	Correo de divulgación	Segundo semestre de 2024
	Actividad con el personal en etapa de prepensión	Listado de asistencias	Segundo semestre de 2024
	Promoción de cursos para generar emprendimientos	Correo de divulgación	Segundo semestre de 2024
Divulgación de alternativas de empleabilidad	Se realizarán tres divulgaciones sobre alternativas de empleabilidad	Correo de divulgación	Segundo semestre de 2024

<b>Actividades</b>	<b>Meta</b>	<b>Producto</b>	<b>Fecha programada</b>
Apoyo Psicosocial	Se realizarán intervenciones individuales al personal que lo requiere.	Listado de asistencias	Segundo semestre de 2024
Reconocimiento	Tarjeta de agradecimiento	Correo de entrega	Segundo semestre de 2024
Acompañamiento administrativo	Correo de formalización de entrega del cargo	Correo de entrega	Vigencia 2024
Aplicación de la entrevista de retiro	Entrevistas de retiro	Formatos	Vigencia 2024
Gestión de conocimiento	Entrega de cargo	Formato diligenciado	Vigencia 2024