



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

PLAN DE RETIRO LABORAL DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA

INTRODUCCIÓN

De acuerdo a las actividades establecidas en el programa de bienestar de la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia, se contempla la necesidad de la creación de un plan de retiro laboral como apoyo a los procesos que afronta el servidor en diversos momentos de su actividad profesional y/o ocupacional como son: jubilación, retiro laboral voluntario y desvinculación asistida y las cuales impactan directamente las dimensiones laborales, sociales y familiares del mismo, generando cambios significativos.

Teniendo presente que las entidades se pueden anticipar a dichos cambios, los cuales se presentan por agentes externos e internos se puede contemplar la gestión del cambio organizacional desde un enfoque sistemático como beneficioso, el cual requiere que las personas de una organización aprendan nuevos comportamientos y habilidades con el fin de crear una estructura flexible frente al mismo, mejorando la comunicación y buscando proactivamente formas de reducir los malos entendidos, los colaboradores tienden más a aceptar una iniciativa de cambio y permanecer comprometidos al cambio a pesar de cualquier disconformidad asociada al mismo.

Para la implementación y aplicación de un plan de retiro laboral se requiere identificar la necesidad del cambio, la implicación y participación activa de las dependencias de manera transversal, el liderazgo de las personas involucradas en el plan a nivel individual y grupal siendo esto una clara evidencia del sentido de pertenencia hacia la entidad y su propio proceso.

MARCO CONCEPTUAL

Tanto la jubilación, el retiro laboral voluntario y la desvinculación laboral asistida se refieren a el tránsito de una actividad laboral integrada y activa hacia una situación que, en ocasiones, provoca efectos negativos como deterioro del bienestar psicológico y social, baja autoestima, disminución de las relaciones sociales y situación económica, deterioro en las relaciones familiares etc., por el cambio inmediato de entorno, personas que lo componen, desplazamientos, relaciones laborales, ingresos económicos o cese total de la actividad laboral, profesional y/o ocupacional.

Se requiere para el manejo de dicha situación una adecuada preparación, que se transforme en un proceso continuo que facilite la transición trabajo-jubilación, trabajo-retiro laboral,

trabajo-desvinculación laboral asistida; la cual podría contribuir a reducir posibles afecciones sociales, físicas y/o emocionales que se puedan presentar, adicional la posibilidad de transformar las amenazas en oportunidades y poner en marcha adaptaciones y nuevos proyectos personales para afrontar el retiro laboral.

Los servidores que se acercan a estas etapas pueden prepararse para enfrentar los cambios que se avecinan, de la mejor manera posible, o establecer planes de manera anticipada. La clave está en ver la situación de cambio como una oportunidad de hacer aquello que en verdad apasiona, empezar otros negocios, involucrarse en actividades que le hagan renacer deseos de planes aplazados durante su vida.

Es entonces que se hace imperante facilitar los escenarios de intervención y participación, esto con el fin de que el servidor público, cuente con las herramientas e instrumentos ajustados de tipo emocional, social y económico; que le permitan enfrentar de forma propositiva el cese de actividades laborales, dando paso al aprovechamiento de tiempo con un enfoque de productividad, relevancia y tranquilidad, que lo haga parte activa e integra de su entorno inmediato.

Por ello resulta, conveniente que no sólo las cajas de compensación familiar entre otros, ofrezcan este tipo de capacitación, sino que sean las mismas entidades del Distrito, las que contribuyan a la preparación de las personas que están próximas a la jubilación, que se encuentren en proceso de desvinculación laboral asistida o decidan hacer un retiro laboral voluntario, de forma tal que el proceso de adaptación a estos nuevos cambios, se lleven de la mejor manera, con una mayor motivación y sobretodo de una forma específica por programas que se desarrollen para tal fin.

En términos generales tenemos las siguientes cifras en el caso de la jubilación, que muestran la importancia de este tipo de medidas: "Se estima que para el 2025 habrá 8.548.000 personas mayores de sesenta años, es decir el 16.7% de la población. De este total el 3,9% serán mayor de setenta y cinco y el 63% serán mujeres". En el caso de Bogotá, según lo reportado por el DANE 643.552 habitantes son adultos es decir el 8.99% de la población total.

Dentro de las principales propuestas y líneas de acción para tener una estrategia en cuanto a los programas de retiro laboral, el antiguo Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con la asesoría del centro de Psicología Gerontológica, han propuesto algunas metodologías que pueden aportar al desarrollo de estos programas en el Distrito Capital, de esos estudios extractamos lo siguiente:

* El retiro laboral implica, entender el curso integral de la vida humana en términos de desarrollo personal, laboral y social permanente.

* Supuestos básicos para el retiro laboral:

a) asumir la vida como un proceso de continuidad de cambios

b) tener en cuenta la influencia de los eventos normativos relacionados con la edad y con la historia

- c) considerar el retiro del empleo, no del trabajo como una de tantas situaciones de cambio
- d) incluir aspectos relacionados con el mejoramiento de la calidad de vida en los nuevos proyectos de vida
- e) contemplar las dimensiones de la vida: salud, relaciones interpersonales, el tiempo, las actividades, los ingresos y el conocimiento de la normatividad como elementos fundamentales del retiro laboral.

El plan de retiro laboral pretende apoyar a la entidad para que el proceso de desvinculación de personal sea digno y sin traumas, para así evitar resistencias, conflictos laborales o deterioro de la imagen y clima organizacional; además de ayudar a las personas que pierden su empleo mediante un proceso de capacitación, con el fin de encontrar la ruta adecuada para un regreso rápido a una ocupación alternativa y satisfactoria de ingresos, o una adaptación a un nuevo ciclo de vida, en el caso de las personas que se jubilan.

MARCO LEGAL

Título 11

DEL RETIRO DEL SERVICIO

Capítulo 1

(Modificado Decreto 648 de 2017, art 2)

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 el 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 2.2.11.1.3. 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. 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 este 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 cualquier 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 3 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 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 parágrafo 3º del artículo 9º de la Ley 797 de 2003.

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.

LEY No.18213 de 2016

"POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA LA EDAD MÁXIMA PARA EL RETIRO FORZOSO DE LAS PERSONAS QUE DESEMPEÑAN FUNCIONES PÚBLICAS"

EL CONGRESO DE COLOMBIA DECRETA:

Artículo 10. La edad máxima para el retiro del cargo de las personas que desempeñen funciones públicas será de setenta (70) años. Una vez cumplidos, se causará el retiro inmediato del cargo que desempeñen sin que puedan ser reintegradas bajo ninguna circunstancia. Lo aquí dispuesto no se aplicará a los funcionarios de elección popular ni a los mencionados en el artículo 1º del Decreto-ley 3074 de 1968.

Artículo 2. La presente ley no modifica la legislación sobre el acceso al derecho a la pensión de jubilación. Quienes a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, accedan o se encuentren en ejercicio de funciones públicas podrán permanecer voluntariamente en los mismos, con la obligación de seguir contribuyendo al régimen de seguridad social (salud, pensión y riesgos laborales), aunque hayan completado los requisitos para acceder a la pensión de jubilación. A las personas que se acojan a la opción voluntaria de permanecer en el cargo, en los términos de la presente ley, no les será aplicable lo dispuesto en el párrafo 3° del artículo 9° de la Ley 797 de 2003.

Artículo 3. Esta ley no modifica el régimen de acceso a ningún cargo público, ni el de permanencia y retiro de los mismos, salvo en la edad máxima de retiro forzoso aquí fijada. Tampoco modifica las condiciones, requisitos, circunstancias y demás situaciones establecidas en el régimen general y los regímenes especiales que regulan el acceso al derecho a la pensión de jubilación.

Artículo 4. La presente ley rige a partir de su publicación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, y en especial las contenidas en los Decretos Ley 2400 de 1968 (artículo 31), 3074 de 1968 (artículo 29), y en los Decretos 1950 de 1973, 3047 de 1989 y 1069 de 2015 (artículos 2.2.6.1.5.3.13 y numeral 4 del artículo 2.2.6.3.2.3).

LEY NUMERO 797 DE 2003

EL CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA DECRETA:

Artículo 1. El artículo 11 de la Ley 100 de 1993 quedará así: Artículo 11. Campo de aplicación. El Sistema General de Pensiones consagrado en la presente ley, se aplicará a todos los habitantes del territorio nacional, conservando y respetando, adicionalmente todos los derechos, garantías, prerrogativas, servicios y beneficios adquiridos y establecidos conforme a disposiciones normativas anteriores, pactos, acuerdos o convenciones colectivas de trabajo para quienes a la fecha de vigencia de esta ley hayan cumplido los requisitos para acceder a una pensión o se encuentren pensionados por jubilación, vejez, invalidez, sustitución o sobrevivientes de los sectores público, oficial, semioficial en todos los órdenes del régimen de prima media y del sector privado en general.

Artículo 3. El artículo 15 de la Ley 100 de 1993, quedará así: Artículo 15. Afiliados. Serán afiliados al Sistema General de Pensiones: 1. En forma obligatoria: Todas aquellas personas vinculadas mediante contrato de trabajo o como servidores públicos.

Así mismo, las personas naturales que presten directamente servicios al Estado o a las entidades o empresas del sector privado, bajo la modalidad de contratos de prestación de servicios, o cualquier otra modalidad de servicios que adopten, los trabajadores independientes y los grupos de población que por sus características o condiciones socioeconómicas sean elegidos para ser beneficiarios de subsidios a través del Fondo de Solidaridad Pensional, de acuerdo con las disponibilidades presupuestales.

También serán afiliados en forma obligatoria al Sistema General de Pensiones creado por la Ley 100 de 1993, y se registrarán por todas las disposiciones contenidas en esta ley para todos los efectos, los servidores públicos que ingresen a Ecopetrol, a partir de la vigencia de la presente ley.

Es conveniente además resaltar que la Administración, en cabeza de la Secretaría de Gobierno y la Secretaría de Salud, dieron concepto positivo resaltando las disposiciones contenidas en el articulado del proyecto de acuerdo, resaltando: "los beneficios de la iniciativa, en especial los orientados a generar proyectos productivos en los que se ocupen los pensionados del Distrito Capital, generaran procesos saludables de inserción en comunidades sociales nuevas para proseguir la existencia en condiciones de calidad"¹.

Sin embargo se debe anotar que a nivel técnico se plantea que esta iniciativa se encuentra inmersa dentro de las competencias del Departamento del Servicio Civil que por Acuerdo 12 de 1987 en el art.12, ya que existe dentro de sus funciones el fomento del Bienestar Social de todos los empleados distritales, sin embargo, revisado dicho acuerdo y las competencias de esta entidad, es necesario resaltar que no existen programas específicos que desarrollen el objetivo de la presente iniciativa.

Es necesario que dentro de la promoción y dignificación de estos trabajadores, también se institucionalice un programa de capacitación integral para las personas que estén próximas al retiro laboral y que les permita desarrollo, esparcimiento, organización y acoplamiento para afrontar esta nueva etapa de la vida.

De la misma manera es fundamental aclarar, que todas las entidades y secretarías del Distrito Capital, cuentan con sus departamentos consolidados de "recursos humanos" los cuales estarán en la obligación de contar con los programas de retiro laboral pertinentes para atender cabalmente las necesidades de los funcionarios que cumplan los requisitos establecidos por ley para jubilarse.

LEY 100 de 1993

Artículo 262. Servicios Sociales Complementarios para la Tercera Edad.

El Estado a través de sus autoridades y entidades, y con la participación de la comunidad y organizaciones no gubernamentales prestarán servicios sociales para la tercera edad conforme a lo establecido en los siguientes literales:

- a) En materia de educación, las autoridades del sector de la educación promoverán acciones sobre el reconocimiento positivo de la vejez y el envejecimiento.
- b) En materia de cultura, recreación y turismo, las entidades de cultura, recreación, deporte y turismo que reciban recursos del Estado deberán definir e implantar planes de servicios y descuentos especiales para personas de la tercera edad.
- 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 36 DE 1998

"Por el cual se reglamenta el literal c) del artículo 262 de la Ley 100 de 1993".
LITERAL C) DEL ARTICULO 262 DE LA LEY 100 DE 1993. SERVICIOS SOCIALES COMPLEMENTARIOS PARA LA TERCERA EDAD.

El Estado a través de sus autoridades y entidades, y con la participación de la comunidad y organizaciones no gubernamentales prestarán servicios sociales para la tercera edad conforme a lo establecido en los siguientes literales: 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.

Artículo 1. La Dirección Técnica de Seguridad Social-División de Estudios Sociales o la dependencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que haga sus veces, tendrá como actividad permanente la promoción de la inclusión del componente de preparación a la jubilación, denominado Política de Pre retiro Marco (PPM), dentro de los programas de bienestar de los trabajadores.

Artículo 2. La Política de Pre retiro Marco (PPM) implica acciones y medios que hagan posible la planificación, la administración y la evaluación constante de la vida, teniendo en cuenta aspectos fundamentales como la salud física y psicológica, la administración económica y financiera, el manejo creativo del tiempo libre y el conocimiento de la normatividad vigente, particularmente la relacionada con las normas constitucionales, las leyes laboral y de seguridad social y las demás que contribuyan al conocimiento integral de las obligaciones y derechos de trabajadores y empleadores, así como de las instancias de reclamación y denuncia respectivas. Se buscará que las acciones correspondientes se integren a la filosofía, misión y plan de desarrollo de cada entidad.

Artículo 3. La preparación a la jubilación contemplará planes a largo plazo, dirigidos a quienes tienen entre uno y diez años de vida laboral; de mediano plazo para quienes han laborado entre once y quince años y de corto plazo para aquellos que llevan más de quince años de labores y tendrá en cuenta las expectativas y necesidades sentidas de las personas implicadas, los recursos existentes en la comunidad en la cual viven, sus posibilidades y limitaciones, con el fin de propiciar su desarrollo personal, familiar y social.

Artículo 4. Las empresas que carezcan de programas regulares de bienestar social y que así lo deseen, harán convenios con las entidades y Cajas de Compensación Familiar que cuenten con la infraestructura profesional y física necesaria para obtener el cabal cumplimiento de sus metas. Las Cajas de Compensación Familiar podrán desarrollar programas abiertos de preparación a la jubilación, destinados a los trabajadores independientes.

Artículo 5. La Dirección Técnica de Seguridad Social, o la dependencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que haga sus veces, asesorará a las entidades que se lo soliciten en la adopción de los proyectos de preparación para el retiro que le sean presentados y desarrollará las acciones de difusión, promoción y evaluación de los mismos.

Antecedentes de los programas de readaptación laboral nivel territorial

- En el año de 1992, a través del Decreto 2151 del 30 de diciembre, se crea el Servicio de Adaptación Laboral para el Sector Público Nacional, con una vigencia proyectada hasta junio de 1996, con el propósito de atender a los trabajadores públicos retirados como consecuencia de la modernización de las entidades.
- En el año de 1999, mediante el Decreto 717 del 24 de abril, se crea la Comisión Intersectorial de Adaptación Laboral del Sector Público, para la coordinación y orientación superior de los programas del servicio de adaptación laboral del sector público.
- En el año 2000, la Ley 617 del 6 de octubre, previendo los retiros de personal que puede causar su aplicación en las entidades del nivel territorial, ordenó la realización de programas de reinserción y readaptación laboral.
- En el año 2005, el Decreto Reglamentario 1227 del 21 de abril, incluyó dentro de los programas de Bienestar, como parte de la calidad de vida laboral, los de adaptación al cambio organizacional y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

PROYECTO DE ACUERDO 252 DE 2012

"Por medio del cual se institucionaliza en el Distrito Capital, el programa de retiro laboral"

El Concejo De Bogotá, D.C.

En uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas por el Decreto Ley 1421 de 1993, artículo 12 numeral 1°.

Artículo Primero: Institucionalícese la oferta de programas de preparación integral para el retiro laboral, de quienes estén próximos a pensionarse, ya sea de manera directa o a través de estrategia público privadas en todas las entidades del Distrito.

Artículo Segundo: Las entidades del sector de gestión pública del Distrito Capital, en coordinación con el Departamento Administrativo del Servicio Civil. Respecto a su concurso técnico y de acuerdo a sus competencias, coordinarán y adoptaran la implementación de programas específicos de preparación para el retiro laboral, tal y como lo establece el Decreto 36 de 1998.

Artículo Tercero: Las entidades del sector de gestión pública del Distrito Capital, en coordinación con el Departamento Administrativo del Servicio Civil; por intermedio de sus departamentos de recursos humanos o quien haga sus veces, coordinarán la ejecución del o de los programas específicos de preparación para el retiro laboral y las alianzas estratégicas público – privadas necesarias para garantizar el acceso a todas las personas que se encuentren próximas a la jubilación, en cada una de sus entidades.

OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE RETIRO LABORAL

Implementar actividades encaminadas a proporcionar elementos que faciliten a los servidores de la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia su paso de trabajadores activos a jubilados, retirados o desvinculados.

Objetivos Específicos

1. Realizar acompañamiento desde el punto de vista psico-social, logrando que la desvinculación de los servidores sea digna.
2. Facilitar el desarrollo de habilidades para mejorar su nuevo rol en escenarios productivos, sociales y familiares.
3. Apoyar al servidor en su transición a la etapa como jubilado o retirado, como recurso valioso para potenciar su crecimiento y desarrollo personal, que lo lleve a gozar de una adecuada calidad de vida, sosteniendo relaciones sociales y familiares que fortalezcan su autoestima y le permitan adaptarse e integrarse fácilmente a su nuevo estado de vida.

DEFINICIÓN DE TERMINOS

1. **Pre Pensionados:** Según la jurisprudencia constitucional, los pre pensionados son aquellos servidores que cumplan con los requisitos para acceder a la pensión de jubilación o de vejez dentro de los tres años siguientes o, en otras palabras, aquellos a los que les falte tres años o menos para cumplir los requisitos que les permitirían acceder a la pensión de jubilación o vejez.
2. **Desvinculación Asistida:** Se entiende por desvinculación asistida, el conjunto de acciones que posibilitan el retiro del servidor de la entidad, con beneficio para la persona y para el ambiente organizacional. Se trata de un retiro en el que, gracias a acciones profesionales adecuadamente programadas, se salvaguardan las relaciones entre la entidad y el servidor que la deja; se amplían las perspectivas de una reubicación laboral ágil, ya sea mediante la vinculación a otros empleos de entidades públicas o privadas, o mediante la generación de actividades lucrativas por cuenta propia, individuales o asociadas; se ayuda, así mismo, a enfrentar de manera adecuada la crisis causada por la pérdida del empleo.
3. **Retiro Laboral Voluntario:** Como la voluntad de decisión del servidor público de dimitir o apartarse de su labor en el cargo que ocupa.

METODOLOGÍA

Comprende una serie de acciones de diversa índole encaminadas a preservar y optimizar la calidad de vida de los servidores. Incluye acciones dirigidas a prevenir situaciones que afecten la salud, la vida, la independencia o derechos; estimular la creatividad que contribuya a dar sentido a la vida; promover la conservación de la autoestima y facilitar su integración social y productividad personal; preservar la participación e interacción de los

servidores con su entorno familiar y social; promover una representación más positiva de la jubilación, la desvinculación laboral asistida y el retiro laboral voluntario.

Acciones

1. Establecer objetivos, importancia y resultados que se quiere conseguir con el plan, teniendo en cuenta la circunstancia que pretenda afrontar la entidad, como por ejemplo: procesos de concurso, reestructuración de planta, liquidación y jubilación.
2. En el diseño del plan se debe delimitar al personal involucrado: de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionalidad. En esta fase, es primordial identificar el perfil, los intereses y necesidades con la finalidad que el plan sea lo más personalizado posible y se ajuste a su realidad. Se consigue a través de la elaboración de un diagnóstico socio laboral, el cual permite evaluar e identificar capacidades, fortalezas y debilidades de los servidores.
3. Es básico tener un cronograma de acciones que sea el marco del plan y se elija al equipo de trabajo que participará en el proyecto. Es un trabajo multidisciplinario, por lo que deben involucrarse las dependencias de Gestión Humana, Recursos Físicos y Financiera e incluye también a oficinas asesoras, direcciones y subsecretarías de la Entidad.
4. Deben prepararse acciones de asesoría en la transición del trabajador, asesorías en emprendimiento (negocio propio o iniciativas para emprendedores), es recomendable hacer seguimiento a los planes que vienen ejecutando entidades del sector público para tener referencias más precisas para realizar ajustes del plan propio.
5. Una vez definidas las acciones debe proyectarse la ejecución: qué personal presentará el plan (previamente capacitado), qué mensajes transmitirá la entidad al personal involucrado, la preparación de una guía o instructivo con el contenido/ acciones del plan, así como un listado de preguntas y respuestas básicas para que la comunicación sea lo más transparente posible.
6. Debe considerarse un plan de comunicación interna con el personal de la entidad. Es importante que el personal reciba mensajes claros acerca del futuro de la organización (incluyendo las líneas de carrera) y/o se elimine o mitigue cualquier incertidumbre que pueda afectar la productividad y el clima laboral.
7. Conviene hacer una evaluación de los resultados del plan (de ser posible tener indicadores cuantificables) que permitan medir la repercusión que ha tenido en la organización, así como la retroalimentación del equipo que encabezó el proyecto para ver fallas y aciertos.
8. Como último paso se requiere implementar una entrevista de retiro para recopilar datos relevantes y útiles que les permitan mejorar procesos, fortalecer la selección de personal, el clima laboral, la inducción, capacitación, planes de carrera y detectar falencias en la empresa que ocasionan la rotación de personal.

Igualmente se puede extraer cualquier aporte para mejorar la calidad no solo a nivel del personal y público en general.

ETAPAS

1. **Socialización:** Realizar un acercamiento a los funcionarios donde de manera amigable se les pueda exponer cual es el alcance y propósito del plan de retiro orientado a la condición de jubilación, retiro laboral voluntario o desvinculación asistida.
2. **Aplicación de Encuestas:** Aplicar encuesta de calidad de vida-Compensar. El objetivo es desde esta iniciativa acompañar a las empresas en el análisis de información de su fuerza laboral, identificando tendencias de comportamiento, y drivers de acción que se materializan en los planes de desarrollo, nuevos productos y servicios y recomendaciones a la medida para continuar en la construcción de trabajos que aporten a la sociedad y la transformación de país.
3. **Intervención:** Basados en los resultados de la prueba de calidad de vida, asignar grupos de servidores para desarrollo de talleres grupales, a través del apoyo del programa con el que cuente la caja de compensación, tratando temas como: finanzas personales, emprendimiento, relaciones sociales y familiares, estados de ánimo.
 - **Orientación de carrera:** Establecer un plan de su profesión a largo plazo, allí establece sus habilidades y destrezas y canaliza sus objetivos hacia un determinado sector laboral. Esta es la columna vertebral del todo el proceso. Promueve la autoestima, la motivación y la confianza, que es la base para comenzar el proceso.
 - **Manejo de Herramientas Virtuales:** Preparar métodos y planes de búsqueda de empleo, a manejar la economía en este período de tiempo en que los ingresos son prácticamente nulos, y también a desarrollar habilidades que le permiten a la persona mejorar su empleabilidad, tales como manejo de sistemas, opciones de trabajo independiente, utilización de herramientas alternativas como Internet, entre otros.
 - **Capacitación:** Las entidades deben desarrollar capacitaciones en temas tales como: impacto emocional, orientación en formación y/o desarrollo de habilidades y destrezas profesionales, competencias laborales, presentación personal y estilo, manejo de estrés y comunicación efectiva.
 - **Entrenamiento y preparación para la búsqueda de empleo:** El propósito es ofrecer herramientas que le permita a los servidores adquirir habilidades necesarias para lograr el éxito en la búsqueda de un nuevo empleo, a través de técnicas como juego de roles, entrevistas y re diseño de hojas de vida.

Adicional desde el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) y con la colaboración de entidades como el Instituto Distrital de Recreación y Deporte (IDRD), Secretaría de Desarrollo económico, SENA, Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), Cámara de Comercio de Bogotá y la Caja de Compensación Compensar, se tienen previstas algunas actividades para coadyuvar en el proceso de desvinculación en las entidades distritales tales como:

- **Jornada de sensibilización y acompañamiento:** Encuentro con un experto en el manejo de situaciones de transición de vida.
- **Ruta de Empleabilidad:** La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico ofrecerá 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 ofrecerá 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 ofrecerá 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 brindará información sobre las próximas convocatorias que se desarrollarán para proveer los cargos de carrera administrativa.
- **Oferta de capacitación Cámara de Comercio de Bogotá.** La CCB presentará 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, brindará información del fondo EMPRENDER y la intermediación laboral.

Oferta de Capacitación Virtual DASCD

- Curso virtual de Finanzas Personales, ofrecido por el DASCD a través de la
- Plataforma de Aprendizaje Organizacional — PAO.
- Curso virtual Habilidades Gerenciales, ofrecido por el DASCD a través de la
- Plataforma de Aprendizaje Organizacional — PAO.
- Curso virtual Plan de Mercadeo, ofrecido por el DASCD a través de la Plataforma de
- Aprendizaje Organizacional — PAO.
- Curso virtual Desarrollo y Lanzamiento de Producto, ofrecido por el DASCD a través de la Plataforma de Aprendizaje Organizacional — PAO.

En este mismo sentido, las entidades distritales deben tener en cuenta aspectos para la desvinculación de un servidor como por ejemplo, un protocolo claro de entrega de los cargos para la posterior entrega del paz y salvo (entrega del puesto de trabajo, informes, exámenes médicos de retiro y protocolos de entrega de información, entre otros).

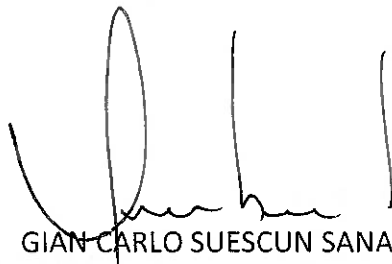
4. Evaluación

Realizar una evaluación de los resultados del plan (de ser posible tener indicadores cuantificables) que permitan medir la repercusión que ha tenido en la entidad, así como la retroalimentación del equipo que encabezó el plan de retiro para ver fallas y aciertos.

A través de herramientas como test pre y post se enmarca la etapa de evaluación donde se pueda conocer el impacto de la intervención en las dimensiones social, personal, familiar y ocupacional.

BIBLIOGRAFIA

- Readaptación Laboral Lineamientos de Política y Guía de Ejecución. Versión 2015
- Circular Externa 027 de 2018 DASC
- www.gerencie.com
- Decreto 648 de 2017
- Proyecto de Acuerdo 252 DE 2012
- Ley 100 de 1993
- Ley 18213 de 2016
- Ley 797 DE 2003



GIAN CARLO SUESCUN SANABRIA

Subsecretario de Gestión Institucional

Proyecto: Julia Mariana Benavides Arias – Contratista *MM*
Nathalia Jiménez Quijano - Contratista *Nathalia 7.*
Reviso: Nancy Janeth Villalba Pinzón – Profesional Universitario *14*
Aprobó: Hugo León Duarte – Director de Gestión Humana *g*