

# PLAN DE DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA Y PREPENSIONADOS 2022

DIVISION DE PERSONAL  
CAMARA DE REPRESENTANTES



CONGRESO  
DE LA REPÚBLICA  
DE COLOMBIA  
CÁMARA DE REPRESENTANTES

**BOGOTA D.C.**

## TABLA DE CONTENIDO

<b><i>PROGRAMA DE DESVINCULACION ASISTIDA</i></b>	<b>3</b>
<b><i>1. INTRODUCCIÓN</i></b>	<b>4</b>
<b><i>2. ALCANCE</i></b>	<b>5</b>
<b><i>3. OBJETIVOS</i></b>	<b>5</b>
<b><i>3.1. Objetivo General</i></b>	<b>5</b>
<b><i>3.2. Objetivos Específicos</i></b>	<b>6</b>
<b><i>4. MARCO CONCEPTUAL</i></b>	<b>6</b>
<b><i>5. MARCO LEGAL</i></b>	<b>9</b>
<b><i>6. APOYO INSTITUCIONAL DURANTE LA DESVINCULACIÓN LABORAL.</i></b>	<b>11</b>
<b><i>8. MARCO METODOLÓGICO DE ACTIVIDADES DESDE LA SECCIÓN DE BIENESTAR</i></b>	<b>19</b>
<b><i>PROGRAMA DE PREPENSIONADOS DE LA CAMARA DE REPRESENTANTES</i></b>	<b>23</b>
<b><i>1. OBJETIVOS</i></b>	<b>24</b>
<b><i>1.1. Objetivo general</i></b>	<b>24</b>
<b><i>1.2. Objetivos específicos</i></b>	<b>24</b>
<b><i>2. INTRODUCCIÓN</i></b>	<b>24</b>
<b><i>3. MARCO LEGAL</i></b>	<b>26</b>
<b><i>4. METODOLOGÍA</i></b>	<b>28</b>
<b><i>4.1. Población Objetivo</i></b>	<b>29</b>
<b><i>5.1. Procedimiento</i></b>	<b>36</b>
<b><i>5.2. Instrumentos</i></b>	<b>37</b>
<b><i>Seminario taller experiencial.</i></b>	<b>37</b>
● <b><i>INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE-IDRD</i></b>	<b>38</b>
<b><i>7. REFERENCIAS</i></b>	<b>39</b>

## PROGRAMA DE DESVINCULACION ASISTIDA



## 1. INTRODUCCIÓN

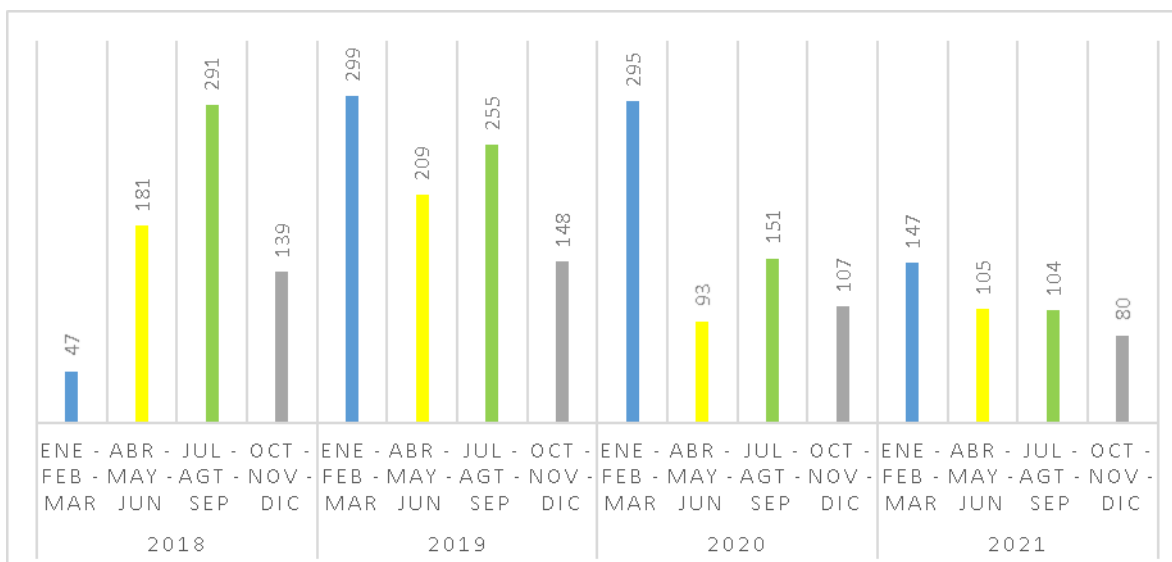
Como entidad pública el Congreso de la República de Colombia busca proporcionar beneficios visibles y medibles a la sociedad, que le permitan generar valor como institución y sentido de pertenencia a sus funcionarios a través de acciones que afiancen su compromiso por el bienestar colectivo; es por esto, que acogiendo al Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG - el cual busca fortalecer la medición del desempeño de la Administración Pública -, se ha diseñado un Plan de Desvinculación Laboral Asistida, que desde la Cámara de Representantes brinde un acompañamiento continuo e integral a sus servidores públicos a través de “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” (Rebai , F. 2006, Pp. 119).

Así pues, dicho plan aborda a aquellos funcionarios que por provisionalidad, libre nombramiento y remoción, planta temporal y pre pensionados, se encuentran finalizando su vínculo laboral con la institución y requieren un acompañamiento psicosocial que les proporcione herramientas para sobrellevar la pérdida del empleo y ocupar su tiempo a necesidad de sus intereses, ya sea en espacios de participación como los programas de entidades públicas para el ocio, búsqueda activa de empleo y formación continua a través de los convenios establecidos con diferentes instituciones educativas.

Dichas herramientas serán presentadas a través de una estrategia de intervención enfocada en agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de los funcionarios, con el objeto de potencializar sus competencias, capacidades, conocimientos y habilidades generando un sentimiento de satisfacción, motivación y compromiso que conlleve a minimizar el impacto negativo que podría generar la desvinculación laboral.

## 2. ALCANCE

El presente documento aplica para los servidores públicos de carrera administrativa, planta temporal, provisionalidad y libre nombramiento y remoción de la Cámara de Representantes, que de acuerdo con la normatividad establecida se encuentren en proceso de desvinculación laboral. A continuación, se presenta la descripción gráfica de los funcionarios que fueron desvinculados en el transcurso del año 2018, 2019, 2020 y 2021.



Gráfica N° 1. Cuadro Comparativo de Funcionarios Desvinculados trimestralmente.  
Fuente: División de personal – Cámara de Representantes

## 3. OBJETIVOS

### 3.1. Objetivo General

Brindar acompañamiento a los servidores públicos de la cámara de Representantes que estén próximos a la desvinculación laboral, a través de un plan asistido que permita mejorar sus competencias, capacidades, conocimientos y habilidades.

### **3.2. Objetivos Específicos**

- 1.** Identificar a los funcionarios públicos próximos a desvincularse de la institución.
- 2.** Promover la difusión, interés y participación de los funcionarios en el desarrollo del Plan de desvinculación asistida.
- 3.** Sensibilizar a los funcionarios respecto a los distintos cambios en el desarrollo de vida individual, familiar, social y laboral a los que pueden enfrentarse en el proceso de desvinculación.
- 4.** Difundir información relacionada a los beneficios de la caja de compensación CAFAM, entidades educativas, actividades de ocio, descuentos universitarios; como los beneficios propios de cámara de representantes.
- 5.** Capacitar a los funcionarios próximos a la desvinculación en temas relacionados a ofertas laborales, manejo de finanzas y fortalecimiento de sus habilidades y destrezas.
- 6.** Realizar seguimiento a los funcionarios participantes en el Plan de desvinculación asistida durante el primer trimestre posterior a su ejecución.

## **4. MARCO CONCEPTUAL**

A continuación se presenta el marco teórico base para la definición de todos los conceptos articuladores en el la presente Plan de Desvinculación Asistida, el cual surge como respuesta a la necesidad de realizar un acompañamiento por parte de Bienestar Social de la Cámara de Representantes no solo a lo largo de la duración de la vinculación laboral, sino también durante su desvinculación, con el propósito de brindar herramientas de forma integral que aporten al entorno personal, familiar y laboral del funcionario.

Así pues, en primera instancia se presenta el concepto de *Desvinculación Asistida*, haciendo referencia a “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, en el menor tiempo posible” (Rebai, 2006), facilitando la pérdida laboral y permitiendo a la entidad empleadora mejorar como institución socialmente responsable, pues disminuye el impacto en el funcionario al ofrecer una estrategia rigurosa que le brinde herramientas para continuar con su vida profesional.

Adicional, la desvinculación asistida tiene dos modelos de trabajo para su aplicación que se diferencian dependiendo de quienes efectúan el plan, los cuales según Rebai, 2006, corresponde a:

*- Modelo de trabajo interno:*

Se ejecuta con los propios recursos de la organización; aquí, se realiza una entrevista general con el empleado desvinculado destinada a aconsejar, asistir y orientar en la búsqueda de empleo. (Pp. 1125)

*-Modelo de trabajo externo:*

Se lleva a cabo con un equipo de especialistas en recursos humanos externos, que realizan un programa más completo de apoyo y reconstitución del auto concepto y la autoestima, asesoramiento para la transición, evaluación de potencial, desarrollo de objetivos laborales y conducción de una campaña de búsqueda desempleo, la cual, en todos los casos, es responsabilidad y tarea esencial del desvinculado. (Pp. 126).

Lo anterior, aterrizado al presente proyecto se llevará a cabo con un Modelo de Trabajo Interno, en donde los profesionales del equipo de trabajo de Bienestar Social de la Cámara de representantes serán los encargados de ejecutar y realizar un seguimiento minucioso a cada uno de los funcionarios que haga parte del Plan de Desvinculación Asistida.

Adicional a los modelos de trabajo se deben precisar una serie de etapas generales que, en la línea de la autora propician el pleno cumplimiento de la desvinculación laboral, pues facilitan su planeación y ejecución; estas hacen referencia a:

*1. Análisis funcional de la situación y condiciones del egreso.*

Se realiza el diseño del plan de desvinculación laboral, en donde se analiza la situación de egreso para así iniciar la implementación del programa. Aquí, se debe tener en cuenta el último empleo o cargo que el funcionario desempeñaba para iniciar el proceso de reorientación y preparación, en el cual se consideran las metas profesionales y los intereses individuales. (Pp. 127).

Dicha etapa se ejecutará durante la Fase I “Identificación” en donde los encargados de llevar a cabo el Plan realizarán la revisión documental para precisar aquellos funcionarios próximos a desvincularse; se tendrá en cuenta sus habilidades y cualidades para que su proceso sea integral y eficaz.

*2. Intervención propiamente dicha.*

Esta es la fase activa del programa que sigue inmediatamente después de efectuada su difusión; se inicia aplicando evaluaciones psicométricas y se desarrollan las actividades de rediseño profesional individual o colectivo; adicional, se brindan herramientas para la búsqueda de empleo, red de contactos personales, modelado conductual y apoyo psicológico. (Pp. 127).

Para el caso puntual de cámara de representantes y con base en ejercicios prácticos, no se llevará a cabo aplicación de pruebas psicométricas, pues por eficacia del proceso se decide hacer un contacto directo con el desvinculado en donde se indague si estado psicoemocional con relación a la pérdida del empleo, con la intención de tener un acercamiento más personal e identificar factores actitudinales de relevancia.



### 3. Seguimiento y evaluación

El desarrollo de los programas de desvinculación asistida está implementado en consultorías o asesorías de empresas, con el objeto de potenciar su imagen positiva, promover su compromiso ético-social, administrar los posibles sentimientos negativos que surjan de la desvinculación, lograr mayor credibilidad y aumento del respeto por la conducta de la gerencia, entre otras. (Pp. 128).

Para realizar el seguimiento de Plan de Desvinculación Laboral Asistida se aborda la III y última fase de la metodología en donde se plantea seguir en comunicación con los funcionarios desvinculados que hicieron parte de la ejecución del plan, en pro de identificar aciertos y mejoras para próximas ejecuciones.

## 5. MARCO LEGAL

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

*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)

*Decreto 1083 de*

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).

*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.

*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*

Directrices proceso de desvinculación de los servidores públicos del Distrito Capital.

*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.

*Política*

*De Integridad  
Planteada En El  
Modelo Integrado  
De Planeación Y  
Gestión (MIPG).*

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de Ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, de tal manera que genere confianza; para lo cual, la cual Función Pública fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un cambio cultural. (Función Pública s.f.)

## 6. APOYO INSTITUCIONAL DURANTE LA DESVINCULACIÓN LABORAL.

### 6.1. Beneficios desde la Sección de Bienestar Cámara de Representantes

#### - Atención Psicosocial:

El colaborador desvinculado podrá tener acceso a atención y consulta psicosocial por parte del equipo de trabajo que compone el área de División de Personal, el colaborador a través del link: <https://forms.gle/qjVABHJ4G8KuKz6x8> podrá solicitar atención vía telefónica con los profesionales que componen el área de bienestar, quienes a su vez deberán diligenciar el formato **Registro atención Psicosocial 2022** que servirá como registro para el seguimiento y soporte de la atención brindada.

#### - Talleres Habilidades blandas:

Para fomentar la cercanía y el acompañamiento, se llevarán a cabo talleres mensuales, en la modalidad virtual y/o presencial, con una duración de 2 horas, en donde se potencia las habilidades blandas de los participantes en pro de su vinculación laboral, los cuales estarán a cargo del equipo profesional de Bienestar de la Entidad los talleres se enfocarán en:

TEMA	OBJETIVO
<b>EFICIENCIA Y EFECTIVIDAD PERSONAL</b>	Reconocer fortalezas y capacidades por desarrollar e identificar los intereses personales en diversos planos y sus posibilidades de desarrollo y acción en el ámbito laboral, social y familiar.

<b>COMUNICACIÓN Y EXPRESIÓN EMOCIONAL</b>	Transmitir las ideas y emociones de manera asertiva a través del autoconocimiento, identificando las posibilidades e implicaciones en las relaciones personales, sociales o laborales.
<b>CAPACIDAD RESOLUTIVA, TOMA DE DECISIONES.</b>	Construcción, celebración, mantenimiento y reparación de acuerdos grupales, a través del análisis de pros, contras y reconocimiento de las limitaciones, armonización, aceptación y orientación al cambio.
<b>TRABAJO COLABORATIVO</b>	Reconocer las habilidades de cada miembro del equipo de trabajo, para dividir tareas, establecer compromisos y acuerdos en pro de un objetivo establecido.
<b>INDICADOR DE LAS ACTIVIDADES</b>	Actividad Programada / Actividad Ejecuta

**- Talleres de Fortalecimiento de Habilidades Técnicas Laborales:**

<b>TEMA</b>	<b>OBJETIVO</b>
<b>PLANIFICACIÓN, PRIORIZACIÓN Y GESTIÓN DEL TIEMPO</b>	Conocer el desarrollo del proceso de organización, planificación y priorización de actividades, según el objetivo de la actividad a realizar.
<b>EXPRESIÓN ORAL</b>	Presentar estrategias que expandan el uso de vocabulario y expresiones, y que a su vez restringe muletillas en la expresión oral.
<b>EXPRESIÓN ESCRITA</b>	Fortalecimiento de habilidades para la exhibición de la competencia de lenguaje escrito, mejoramiento de herramientas para la redacción, producción, uso de vocabulario, comprensión e interpretación de textos.

<p><b>INTERPRETACIÓN DE TABLAS Y GRÁFICAS</b></p>	<p>Aplicar contenidos matemáticos para analizar, interpretar y valorar diversas situaciones, mejorando las destrezas para el razonamiento matemático a partir de actividades de cálculo básico.</p>
<p><b>USO Y APLICACIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN</b></p>	<p>Identificar el uso académico, laboral y recreativo de las TIC, como medio para el desarrollo de actividades</p>
<p><b>DESARROLLO DE DESTREZAS PARA UNA EFECTIVA VINCULACIÓN LABORAL</b></p>	<p>Diseñar el perfil ocupacional y alinearlo en relación a la aplicación de pruebas psicotécnicas, construcción de la hoja de vida, presentación de soportes académicos, laborales y personales, entrenamiento en presentación de entrevistas y preparación de visita domiciliaria.</p>
<p><b>INDICADOR DE LAS ACTIVIDADES</b></p>	<p>Actividad Programada / Actividad Ejecuta</p>

Las actividades están propuestas para que su ejecución sea mensual y que los funcionarios que se vayan a unir al desarrollo de las mismas puedan participar sin diferir en el orden de su programación. Como indicador se propone sea actividad programada sobre actividad ejecuta ya que no hay claridad de asistencia puesto que la cantidad de desvinculados es variable, adicional al establecerla en modalidad virtual aseguramos que todas las personas interesadas puedan acceder; ya que, hay algunos contratista que realizan trabajo remoto en diferentes ciudades. Como formato de evaluación de las actividades se propone el siguiente formulario en donde es posible tener histórico y de actividades junto a su respectiva apreciación, la cual corresponde al siguiente link: <https://forms.gle/U1eGfHQ8a3Ru4XSC9>

## 6.2. Subsidio de desempleo

Este subsidio consta de dos Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV), pagados en mensualidades iguales durante tres meses, incluyendo el pago de seguridad social sobre un SMMLV y el pago de una cuota monetaria del subsidio familiar durante seis meses, de acuerdo con lo estipulado por la Ley 1636 de 2013.

Este subsidio es efectivo para aquellos trabajadores cesantes dependientes o independientes que al finalizar sus contratos hayan estado afiliados a las categorías A o B en sus respectivas cajas de compensación familiar; en el caso de los trabajadores independientes se requiere que hayan hecho aportes su caja de compensación durante al menos dos años de manera continua, o discontinua durante los últimos cinco años; mientras que para los trabajadores dependientes los aportes deben ser de mínimo un año, en los últimos cinco años.

El requisito para solicitar este beneficio es el certificado de terminación de contrato laboral para los trabajadores dependientes, o certificado de cese de ingresos para los trabajadores independientes. Asimismo, se debe diligenciar el formulario único de postulación al Mecanismo de Protección al Cesante y remitir a la caja de compensación correspondiente.

No aplica a este beneficio:

- Si el solicitante recibe alguna pensión por vejez o invalidez.
- Si se postula a más de una caja de compensación para recibir el subsidio.
- Cuando la persona obtenga una fuente directa de ingresos o comience a desempeñar una actividad remunerada.

El proceso de inscripción para solicitar el subsidio de desempleo depende de algunos requisitos, solicitados por la caja de compensación, teniendo en cuenta que CAFAM es la caja de la Cámara de Representantes, a continuación, se presentan sus particularidades.

CAJAS DE COMPENSACIÓN CAFAM  
¿CÓMO ADQUIRIR EL SUBSIDIO DE DESEMPLEO?

Estar desempleado actualmente.

No haber recibido beneficios económicos del Mecanismo de Protección al Cesante durante los últimos tres años.

Haber estado afiliado a Cafam en Categoría A o B

No debe percibir pensión de vejez, invalidez o sobrevivientes.

- Formulario Único de Postulación al Mecanismo de Protección al Cesante / auxilio económico de Emergencia debidamente diligenciado.
- Certificación de terminación laboral con fecha de ingreso y retiro, motivo de terminación de contrato y último salario devengado. En caso de no contar con este documento, puede enviar carta manifestando bajo gravedad de juramento la condición de cesante e incluir la información correspondiente. Que hayan realizado aportes a cualquier Caja de Compensación Familiar durante seis (6) meses continuos o discontinuos, en el transcurso de los últimos cinco (5) años

## 7. APOYO DE INSTITUCIONES DE ENTIDADES EXTERNAS

### 7.1. Beneficios bancarios por subsidios de desempleo

#### Bancolombia

Empleado Protegido Plus Para Tarjeta de Crédito:

- Cardif Colombia Seguros Generales S.A. por medio de la red de Bancolombia, ofrece el seguro de desempleo o incapacidad total temporal a quienes se encuentren asociados a la Tarjeta de Crédito del banco. El seguro permite el cubrimiento de seis cuotas de la tarjeta de

crédito en caso de quedar desempleado o incapacitado (como independiente) y 12 cuotas en caso de que padecer una enfermedad. (Grupo Bancolombia, s.f.)

Al adquirir dicho seguro se obtienen los siguientes beneficios:

- Asistencia laboral en caso de desempleo involuntario.
- Número ilimitado de reclamaciones de siniestro por desempleo involuntario o incapacidad total temporal.
- Prima del seguro con cobro mensual en lugar de cobro anual.
- Se pueden presentar paralelamente reclamaciones de siniestros por diferentes coberturas del seguro.
- Pago del valor del siniestro, independiente de la utilización de la tarjeta. (Grupo Bancolombia, s.f.)

### BBVA

Seguro de desempleo: Producto especial que cubre el Desempleo involuntario para trabajadores dependientes clientes del BBVA con crédito vigente en caso de pérdida involuntaria del empleo, cubriendo el pago mensual de las cuotas de las obligaciones financieras contraídas con el Banco.

#### Requisitos:

- La edad mínima de ingreso será de 18 años y máxima de 69 años y 364 días.
- La permanencia en el seguro será hasta que el cliente cumpla 71 años y 364 días.
- La evaluación de las solicitudes del seguro se realizará de manera automática por el sistema de BBVA Seguros siempre y cuando cumplan con los requisitos exigidos y descritos a continuación:
  - La cobertura del seguro existirá siempre que:
  - El asegurado cumpla con la definición de empleado.
  - Que el asegurado haya laborado por lo menos seis (6) meses en forma continua al momento de inicio de la póliza.



- Que el asegurado esté o haya estado en situación de desempleo involuntario, dentro de la vigencia del seguro. (BBVA, s.f.)

#### **Banco Popular**

El seguro de desempleo cubre los siguientes eventos:

- Despido sin justa causa, en caso de que el cliente sea empleado.
- Incapacidad total y temporal que inhabilita ejercer cualquier trabajo o labor profesional, en caso de que el cliente sea independiente.
- Cuando se diagnostique por primera vez cualquiera de estas enfermedades: cáncer, infarto del miocardio, cirugía de bypass coronario, enfermedad cerebrovascular, insuficiencia renal crónica, trasplante de órganos mayores y esclerosis múltiple. (Banco popular, s.f.)

No cubre, desempleo por decisión unilateral del trabajador, despido por justa causa, muerte del trabajador, expiración del término estipulado en el contrato, contrato de aprendizaje, contratos celebrados o finalizados por fuera del territorio colombiano, contrato prestación de servicios, entre otros. (Banco popular, s.f.)

#### **Banco de Bogotá:**

Cuota protegida: Dirigido a clientes persona natural que posean una obligación financiera con el Banco de Bogotá. Frente a eventos de desempleo para el caso de asalariados o de incapacidad total temporal para el caso de independientes o si es diagnosticada una enfermedad grave, lo que garantiza una cobertura integral en el caso de que se presente más de un siniestro como, por ejemplo; pérdida de empleo y el diagnóstico de una enfermedad.

Cuenta con protección en: Desempleo, despido sin justa causa para trabajadores asalariados. Cubre empleados a término fijo o indefinido, empleados de libre nombramiento y remoción, empleados con contratos consensuales.

Incapacidad Total y Temporal: Incapacidad total temporal con una duración superior a 15 días, causada por un accidente o enfermedad corporal, para trabajadores independientes,

personas con contrato de prestación de servicios, labor contratada, estudiantes, amas de casa, microempresarios, personas vinculadas a una cooperativa de trabajo, así como vinculaciones laborales a empresas temporales.

#### Requisitos.

- Edad mínima de ingreso al seguro de 18 años.
- Edad máxima de ingreso al seguro de 69 años más 364 días.
- Edad máxima de permanencia con el producto 74 años más 364 días.
- El seguro de desempleo NO aplica para pensionados.
- El seguro Incapacidad Total Temporal anexo de enfermedades graves NO aplica para pensionados ni miembros de Fuerzas Militares.

Nota: Para los casos del seguro de desempleo lo adquiere junto con el crédito en la oficina donde tramita su solicitud. (Banco de Bogotá, s.f.)

### **7.2. Instituto Distrital De Recreación Y Deporte - IDR**

Programa Recreación para personas mayores orientado a brindar a la población de adultos mayores del Distrito Capital alternativas recreo formativas para el mejoramiento de su calidad de vida, aprovechamiento del tiempo libre, mantenimiento y fortalecimiento de hábitos de vida saludable, autonomía, participación socio familiar y liderazgo. (Instituto distrital de recreación y deporte, s.f.).

### **7.3. Oferta de capacitación de Cámaras de Comercio locales.**

Presentan de manera gratuita variedad en cursos, diplomados, foros y talleres para la formación y fortalecimiento empresarial.

#### **7.4. Oferta SENA**

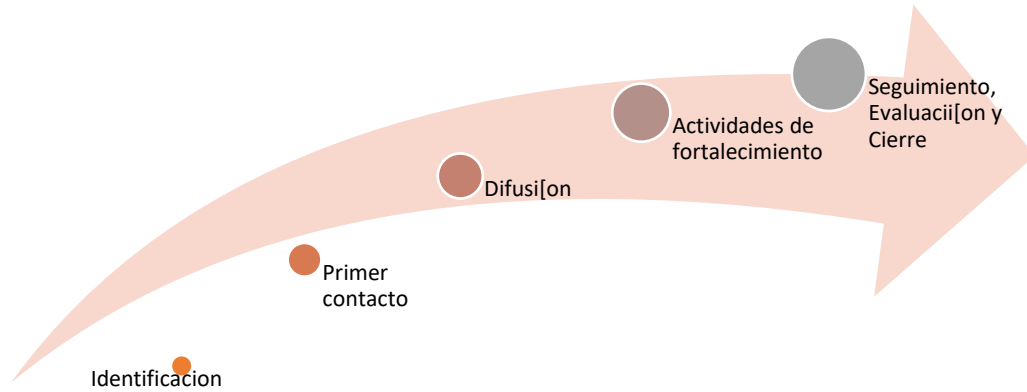
Los Cursos SENA para Desempleados son una serie de propuestas de estudios enfocadas en capacitar adecuadamente a personas desempleadas. Esto en oficios y profesiones sumamente demandadas y en un corto periodo de tiempo.

Pueden inscribirse todos los colombianos mayores de edad que se encuentren en situación de desempleo. Para ello, solo es necesario tener documento de identidad, haber realizado las pruebas ICFES y tener puntaje en el SISBÉN. Además de ello, es recomendable que al momento en el que el desempleado realice su registro SENA, especifique no que tiene empleo y desde hace cuánto tiempo se encuentra en esa situación, para que pueda acceder no solo a los servicios generales, si no también a las especiales para personas en situación de desempleo. Entre sus beneficios se encuentra:

- Acceder a educación de calidad sin pagar un solo peso.
- Estudiar cerca de casa u optar por la modalidad virtual.
- Aprender a ejecutar un oficio o una profesión.
- Recibir un certificado que avala la capacitación.
- Ver clases con instructores sumamente preparados. (Sena Sofia, s.f.)

### **8. MARCO METODOLÓGICO DE ACTIVIDADES DESDE LA SECCIÓN DE BIENESTAR**

El Plan de Desvinculación laboral asistida será ejecutado mensualmente con el objetivo de abarcar la totalidad de funcionarios próximos a salir de la institución, y a funcionarios que han sido desvinculados de la entidad que estén interesados en participar en el proceso, en donde se brindará un acompañamiento integral y continuo a los colaboradores de la Cámara de Representantes. Este, será desarrollado de la siguiente manera:



Fase	Actividad
Fase I Identificación	El Equipo del Programa de Desvinculación Asistida junto con el área encargada de tanto de vinculación como desvinculación de la Entidad, organizará una base de datos institucional que contenga nombres, número de cedula, número de contacto telefónico y correo electrónico, y se actualizará de forma periódica (quincenalmente).
Fase II Primer contacto	Se Realizará contacto telefónico con los desvinculados, con la intención de realizar un primer acercamiento para indagar cómo se encuentran anímicamente por motivo de la desvinculación, se les contará de manera sobresaliente los beneficios de participar en el plan de desvinculación asistida de la cámara de Representantes y se les invitara a participar en la charla de CAFAM con relación a las facilidades que proporcionan como caja de compensación para el personal desvinculado.  Adicional se les presentará los beneficios que presenta de manera particular el equipo de trabajo de división de personal en donde se encuentra: atención psicológica y formaciones en habilidades blandas.

	<p>Igualmente se enviará invitación por correo electrónico tanto a los funcionarios desvinculados como a los funcionarios que permanecen en la Entidad y que pueden estar próximos a la Desvinculación para dar a conocer todo lo relacionado al programa y puedan acceder a las actividades y beneficios.</p>
<p>Fase II Difusión</p>	<p>Se enviara a través de los medios de comunicación de la Cámara de Representantes (correo electrónico, WhatsApp, intranet, entre otros) diferentes piezas gráficas, con el objeto de invitar tanto a los funcionarios desvinculados como a los funcionarios que permanecen en la Entidad al webinar con CAFAM, igualmente se enviará una cartilla didáctica de información del plan de desvinculación asistida e información CAFAM. Adicional y como trazabilidad para quienes atendieron la llamada se comparte formulario de satisfacción de ese primer contacto <a href="https://forms.gle/irYbYJpjDUNmojgS8">https://forms.gle/irYbYJpjDUNmojgS8</a>.</p>
<p>Fase III Actividades de fortalecimiento</p>	<p>Posterior al webinar que correspondería a la primera sesión grupal, se propone dividir el grupo en equipos de trabajo de 5 personas, con la intención de hacer más énfasis en el acompañamiento a los desvinculados; por tanto, se propone una reunión 2 semanas después del webinar con cada uno de los equipos en donde se profundizará en las temáticas de beneficios que ellos deseen y se procederá a apoyar en el conducto regular, particular de cada desvinculado.</p> <p>Durante esta fase también se desarrollarán las actividades grupales de fortalecimiento mencionados anteriormente en los beneficios de Bienestar de la Entidad, los cuales se enfocarán a los servidores que están próximos a su desvinculación: Talleres de habilidades blandas y Talleres de Fortalecimiento de Habilidades Técnicas Laborales.</p>

<p>Fase III Seguimiento</p>	<p>Se llevará a cabo un seguimiento vía telefónica a cada uno de los participantes del Plan de Desvinculación Laboral Asistida, hasta tres meses después de su ejecución en pro de realizar un acompañamiento que dé cuenta del resultado final del mismo</p>
---------------------------------	---

Finalmente se aplicará una evaluación de satisfacción en cada una de las actividades que permita identificar aspectos a mejorar, además se realizará una evaluación del programa semestralmente.



## PROGRAMA DE PREPENSIONADOS DE LA CAMARA DE REPRESENTANTES

**ESCRIBIENDO  
UNA NUEVA  
HISTORIA**



**PROGRAMA DE  
PREPENSIONADOS**

## 1. OBJETIVOS

### 1.1. Objetivo general

Ofrecer un espacio donde los funcionarios de la Cámara de Representantes vivan experiencias tanto personales como grupales, por medio de herramientas que les permitan fortalecer sus propósitos de vida con miras al nuevo ciclo que emprenden.

### 1.2. Objetivos específicos

- 1- Generar espacios de reflexión sobre la vida de los participantes del programa.
- 2- Construir y fortalecer conjuntamente con los participantes, herramientas emocionales, cognitivas y sociales, que les facilite el ejercicio permanente de pensarse y repensarse con respecto a su proyecto de vida.
- 3- Dotar a los adultos participantes de herramientas que le permita mantener el empoderamiento de su vida, adaptando las relaciones con su entorno familiar y social al nuevo ciclo de vida.
- 4- Ofrecer espacios para la transferencia de conocimientos y formas de hacer propias de las actividades que han desempeñado en la Cámara de Representantes.
- 5- Hacer un reconocimiento de las labores realizadas desde la individualidad de cada trabajador.

## 2. INTRODUCCIÓN

La Honorable Cámara de Representantes, en aras de promover escenarios de fortalecimiento personal y organizacional, que permitan mejorar la calidad de vida tanto en el ámbito laboral como personal de sus funcionarios, propone la implementación de un Programa dirigido a funcionarios que se encuentran en la etapa de prepensión “Escribiendo una Nueva Historia”.



La Finalidad de este programa es proporcionar habilidades para que puedan adaptarse y afrontar la nueva etapa de su vida de manera positiva, descubriendo o fortaleciendo capacidades, a través de talleres lúdicos y vivenciales para que esto les permita reducir cambios negativos que puedan experimentar con la llegada de su jubilación. En esta etapa del ciclo vital, el ser humano afronta cambios continuos, que en ocasiones se vivencian junto con las preocupaciones del día a día. Esta nueva fase de la vida puede conllevar dificultades de adaptación, convivencia, económicos o de salud física y emocional, relacionados con la inactividad y la soledad, especialmente por la pérdida de lazos con sus pares en el ámbito laboral y el sentimiento de valía que provee la actividad ocupacional, por lo que a través de este programa se presentaran diferentes herramientas que pretenden facilitar la reconciliación con los logros y fracasos, resolución de las aflicciones antes mencionadas y especialmente aportar en la proyección de una nueva etapa productiva en los ámbitos de la vida cotidiana de quienes logran llegar a la etapa de pensión.

Por lo anterior es de gran importancia que el individuo establezca estrategias eficaces de afrontamiento para lidiar con los cambios físicos, psicológicos, familiares, sociales y laborales, ya que la forma en que los afronten, orientará la resolución de cada uno de estos, haciéndose necesario fortalecer los recursos de que se disponen, tanto propios como externos.

A partir de lo mencionado previamente, la Cámara de Representantes propone realizar e implementar el programa “Escribiendo una Nueva Historia”, con el que se pretenden brindar herramientas, promover la conformación de grupos y redes de apoyo, generar espacios de reflexión y análisis de las múltiples oportunidades y fortalezas que ofrece la experiencia laboral adquirida, así como la importancia de transferirla a las otras y otros como punto de partida para el desempeño de los cargos que entregarán próximamente quienes se pensionarán.

Este programa está enfocado desde una perspectiva de promoción y prevención de salud integral, estimulando y reforzando factores protectores que permiten al funcionario

afrontar y adaptarse positivamente y exitosamente a esta nueva etapa en su vida, que requiere de un proceso de información y formación que impacte a los participantes, así como a su ámbito familiar y social.

### 3. MARCO LEGAL

#### 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 3° del artículo 9° de la Ley 797 de 2003.

#### **ARTÍCULO 2.2.11.1.5 Reintegro al servicio de pensionados.**

La persona mayor de 70 años o retirada con derecho a pensión de vejez no podrá ser reintegrada al servicio, salvo cuando se trate de ocupar los cargos establecidos en este decreto.

**PARÁGRAFO.** La persona que se encuentre gozando de pensión de jubilación y que no haya llegado a la edad de 70 años, podrá ser reintegrada al servicio al empleo de:

1. Director general de Unidad Administrativa Especial con o sin personería jurídica.
2. Subdirector de Departamento Administrativo.
3. Secretario de Despacho código 020, de las Gobernaciones y Alcaldías.
4. Subdirector o Subgerente de establecimiento público.
5. Presidente, Gerente o Subgerente de Empresa Oficial de Servicios Públicos del orden nacional o territorial.

#### **ARTÍCULO 2.2.11.1.7 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 tuvieron 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 100, artículo 262 literal c. 1993: 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.

## 4. METODOLOGÍA

El programa “Escribiendo una nueva historia” se desarrollará desde el enfoque de aprendizaje experiencial, con implementación de actividades en las que las y los participantes parten de sus experiencias previas y las ponen en comunicación con la temática que se aborda para generar nuevas posturas y tomar decisiones frente al hacer.

Este enfoque es definido por Bergoña (1998)<sup>1</sup> como: “el aprendizaje experiencial, más que una herramienta, es una filosofía de educación para adultos, que parte del principio que las personas aprenden mejor cuando entran en contacto directo con sus propias experiencias y vivencias, es un aprendizaje “haciendo”, que reflexiona sobre el mismo “hacer”.

Visto a partir de esta perspectiva se podría decir que se aprende haciendo y que, al hacerlo, se puede entender, aprehender lo que se hace, por cuanto es la propia vivencia la que determina los significados proponentes y se construye o reconstruye en la “manipulación” de realidades con contenidos significativos. El discurso deja de ser retórica por cuanto la

---

<sup>1</sup>El Aprendizaje Experiencial. Disponible en <http://www.amauta-international.com/AprendizajeExperiencial.htm>

realidad es objetiva y produce su propio argumento práctico que afecta al sujeto participante y participativo pero que a su vez afecta su entorno construyendo nuevas realidades.

El aprendizaje experiencial es una oportunidad para unir la teoría con la práctica, cuando el individuo se enfrenta al desafío de responder a realidades, se afianza en él un conocimiento significativo de contexto, transferible y funcional, fomentando su capacidad de aplicar y replicar lo aprendido.

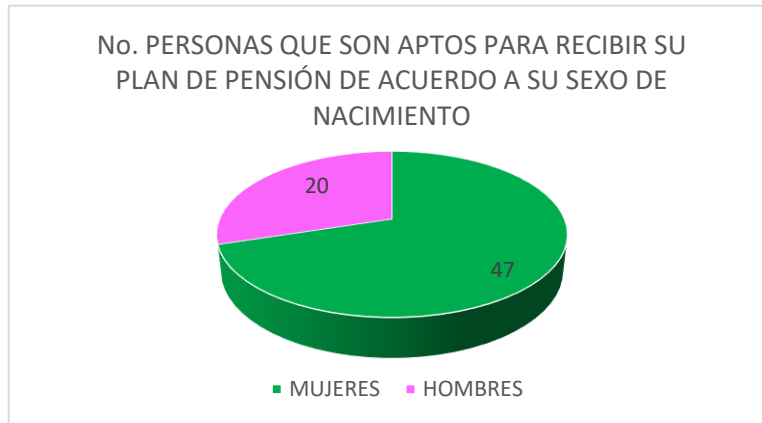
La realidad (entorno, contexto, historia de vida, construcción epistémica, ambientes y cultura), es llevada como referente al aprendizaje experiencial, es decir, el sujeto no está “vacío”, se contrasta con tal experiencia que resulta significativa, produciendo nuevas formas de mirar su realidad a partir de interiorizar dichos aprendizajes; lo transforma, le da sentido de pertenencia a su propia forma de construir nuevas realidades, genera vínculos con los demás, produciendo un saldo pedagógico respecto a sí mismo y al tejido social.

#### **4.1. Población Objetivo**

Funcionarios de la Cámara de Representantes de la República, aptos para pensionarse.

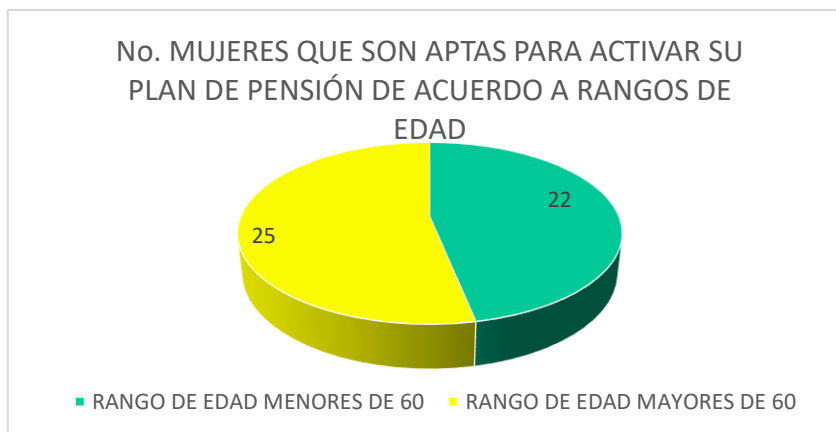
Una vez revisadas las bases de los funcionarios de la Cámara de Representantes, se ha encontrado que 67 personas cuentan con la edad para activar su plan pensional, de las cuales 37 se acogieron a la edad de retiro forzoso, de estas últimas personas, 3 cumplirán 70 años entre el 2022 y el 2023 y una persona cuenta con 70 años. A continuación, se presentan las gráficas que muestran la información:

De los funcionarios que cuentan con calificación como APTO para activar su Plan de Pensión, se cuenta con 47 mujeres y 20 hombres, lo cual se muestra en la siguiente gráfica:



Grafica No. 1. No. Funcionarios que son APTOS para recibir su Plan de Pensión de acuerdo a su sexo de Nacimiento.

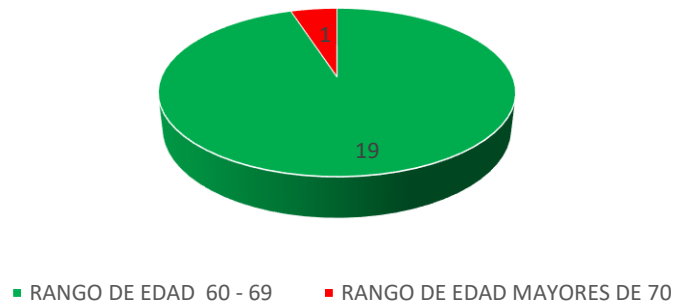
Al revisar el grupo de mujeres por rango de edad, se encuentra que 22 funcionarias son menores de 60 años y 25 cuentan con 60 años o más.



Grafica No. 2. No. Mujeres que son APTAS para recibir su Plan de Pensión de acuerdo a rangos de edad.

Para el grupo de hombres con calificación APTO para activar su plan de pensión, se encuentra que uno de los funcionarios cuenta con 70 años o más y 19 se encuentra entre los 60 y 69 años de edad.

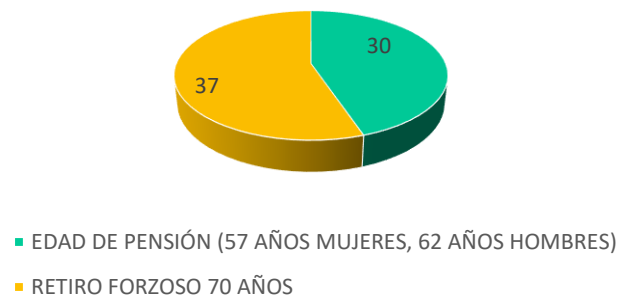
No. HOMBRES QUE SON APTOS PARA  
ACTIVAR SU PLAN DE PENSIÓN DE ACUERDO  
A RANGOS DE EDAD



Gráfica No. 3. No. Hombres que son APTOS para recibir su Plan de Pensión de acuerdo a rangos de edad.

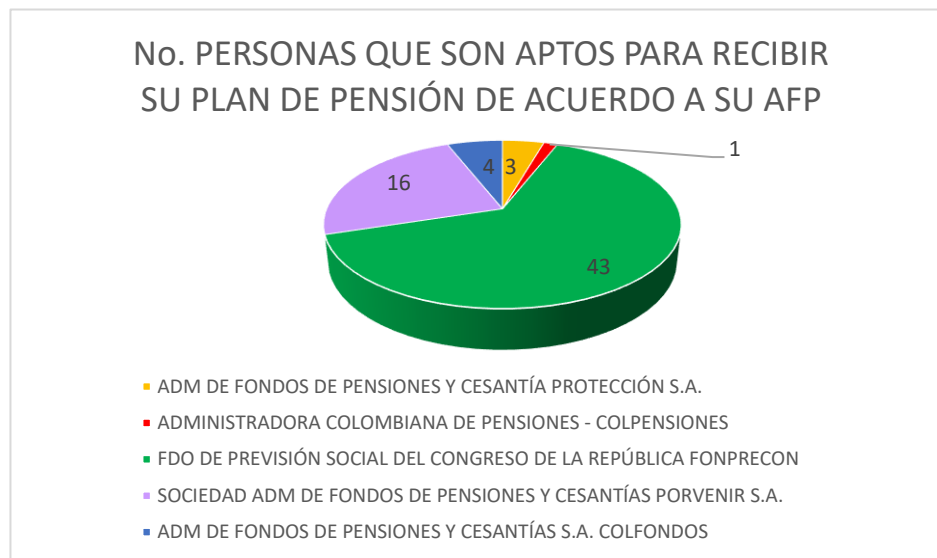
Como se había mencionado anteriormente de 67 funcionarios aptos para activar el Plan de Pensión, 37 se acogen a retiro forzoso, con 4 personas que cumplirán la edad durante los siguientes dos años.

CANTIDAD DE PERSONAS DE ACUERDO A SU  
EDAD ELEGIDA PARA PENSIONARSE



Gráfica No. 4. Cantidad de personas de acuerdo a su edad elegida para pensionarse

En cuanto al fondo de pensiones al cual están afiliados las y los funcionarios con calificación APTO para activar su Plan de Pensión, se encuentra que 43 hacen parte del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República, 16 pertenecen a Porvenir, 4 a Colfondos, 3 a Protección y 1 Colpensiones.



Grafica No. 12. No. Funcionarios que son APTOS para recibir su Plan de Pensión de acuerdo a su AFP.

En el siguiente cuadro se presenta el resumen de los datos presentados anteriormente, lo que nos indica que se cuenta con una población de 67 personas para la implementación del programa “Escribiendo una nueva Historia”:

**DATOS PERSONAS APTAS PARA ACTIVAR EL PLAN PENSIONAL**

<i>Cantidad de personas Aptas para pensión</i>	67
<i>Cantidad de mujeres Aptas para pensión</i>	47
<i>Cantidad de hombres Aptos para pensión</i>	20
<i>Rango de edad mujeres menores a 60 años</i>	25
<i>Rango de edad mujeres mayores de 60 años</i>	22
<i>Rango de edad hombres mayores de 60 años</i>	19
<i>Rango de edad hombres mayores de 70 años</i>	1
<i>Se acogen a retiro forzoso despues de los 70 años</i>	37
<i>AFP: Fondo de Previsión Social del Congreso de la Republica FONPRECON</i>	43
<i>AFP: otros fondos ( Porvenir, Colpensiones, Protección, Colfondos)</i>	24



## 5. FASES DE IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA “ESCRIBIENDO UNA NUEVA HISTORIA”

1. Revisión y análisis de las bases de datos de los funcionarios de la Cámara de Representantes, respecto del cumplimiento de requisitos para activar plan pensional.

2. Difusión del programa a los servidores de carrera administrativa, planta, provisionalidad, libre nombramiento y remoción, a través de diferentes medios tecnológicos e institucionales.

3. Evaluación, identificación de capacidades, puntos fuertes y débiles. Se realizarán entrevistas con las y los servidores, para determinar las aptitudes y condiciones de afrontamiento con respecto a la activación de su Plan Pensional, evaluación, identificación de capacidades, interés y motivaciones, así como un acercamiento su dinámica familiar. Con el objetivo de obtener la información antes mencionada, se propone realizar una entrevista semiestructurada, presencial o virtual, de acuerdo a la preferencia del funcionario (link: <https://forms.gle/2HpKdwn1tG6KqQ7s9>)

4. Ejecución del Programa “Escribiendo una Nueva Historia”, el cual cuenta con 4 sesiones experienciales en las que desde el aprendizaje experiencial se promueva la deconstrucción y construcción de lo que significa la etapa de jubilación y las oportunidades que se abren ante quienes desean explorarlas, a continuación, se mencionan algunas de las actividades a desarrollar:

### ❖ **Primera Sesión: LA RUTA DE LOS SUEÑOS**

**Objetivo:** Ofrecer un espacio de expresión emocional frente al cierre de la etapa laboral formal y el inicio de un nuevo ciclo de vida.

❖ **Segunda Sesión: ¡¡¡ESTO CONTINUA!!!**

**Objetivo:** Reconocer las habilidades, capacidades y oportunidades para trazar una nueva historia con el cumulo de experiencias obtenidas a lo largo de la vida.

❖ **Tercera Sesión: ENTRE PARES: Amigos, Colegas, Compañeros y Compadres**

**Objetivo:** Conformar de redes por intereses y aficiones deportivas, Artísticas, Ambientales, Talentos u Oficios.

❖ **Cuarta Sesión: DEJANDO HUELLA**

**Objetivo:** Fomentar la transferencia intergeneracional de los conocimiento, experiencias y resolución de situaciones en el ámbito laboral.

**5. Capacitaciones y entrenamientos:**

Desarrollo de talleres sobre:

❖ **Estrategias para enfrentar cambios:** Proporcionar estrategias para resolver los conflictos obteniendo mejoras para enfrentar diferentes situaciones en la vida.

❖ **Comunicación asertiva y habilidades sociales:** Identificar las estrategias que hacen de la comunicación un proceso asertivo. Crear competencias que permitan reforzar o adquirir habilidades sociales para la adaptación a la nueva etapa de vida.

❖ **Hábitos y conductas saludables:** Ejercer el bienestar tanto físico como mental en la forma como se relacionan con el medio en el que se vive y se trabaja.

- ❖ **Educación Financiera:** para los funcionarios y sus familias.
- ❖ **Proyecto de emprendimiento:** Fomentar un espíritu emprendedor, en los funcionarios próximos a pensionarse porque nunca es tarde para aterrizar nuevos proyectos.

**6. Fortalecimiento de las competencias individuales,** que le permita al servidor iniciar un proceso de evaluación de sus capacidades, habilidades, destrezas, conocimiento, que puedan hacerlo más atractivo en el mercado laboral y/o afrontar la situación.

**7. Promoción y prevención en salud:** Con el apoyo de la ARL y de las EPS, iniciar actividades y charlas sobre promoción y prevención de la salud física y psicológica de los servidores, nutrición y manejo del estrés.

**8. Difusión de Información de entidades educativas** para la promoción de la educación no formal de los servidores, en temas relacionados con creatividad, desarrollo de nuevas posibilidades de negocio y emprendimiento. (SENA, etc).

**9. Asesoría legal** Con el fin de que los funcionarios que participan en este programa tengan claridad en asuntos legales concernientes con su pensión; contarán con la posibilidad de tener un abogado especializado en el tema. Será un espacio en el que resolverán dudas tanto individuales como colectivas, allí tendrán acceso a información que les beneficie, conocer a que tienen derecho y como proceder a reclamarlos.

**10. Evaluación de Satisfacción e impacto del proceso.**

## 5.1. Procedimiento

Para lograr la implementación del programa antes mencionado de manera exitosa, se seguirán los siguientes pasos:



## 5.2. Instrumentos

Para la realización de este programa, se incluirán talleres, exposiciones, charlas, con ayuda de videos, dinámicas grupales y presentaciones con diapositivas. La dinámica es participativa e interactiva entre los funcionarios participantes. Herramientas:

### Seminario taller experiencial.

Es un espacio pedagógico terapéutico en donde se brindan herramientas necesarias que permitan a los servidores públicos próximos a pensionarse, manejar con propiedad la crisis propia del tránsito de empleado al de jubilado y planear las acciones requeridas para vivir productivamente el nuevo estado.



## 6. PROGRAMA EXTERNO DE ACTIVIDADES QUE OFRECE EL DISTRITO

### • INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE-IDRD

El modelo de atención para los grupos de personas mayores (ciudadanos que viven en el Distrito Capital mayores de 55 años) es un programa orientado a brindar a la población de adultos mayores del Distrito Capital alternativas recreo formativas para el mejoramiento de su calidad de vida, aprovechamiento del tiempo libre, mantenimiento y fortalecimiento de hábitos de vida saludable, autonomía, participación socio familiar y liderazgo. Para información adicional: 647-7500 extensión 544 de la Sede Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDR.



## IMPORTANTE



La Cámara de Representantes pone a disposición el programa “Escribiendo una Nueva Historia”, para ofrecer espacios que contribuyan a generar experiencias significativas y propositivas que lleven a las y los participantes a repensarse en este nuevo comienzo, liberándose de mitos y creencias que se han tejido alrededor de la Jubilación. Les Invitamos a visualizarse con un punto de partida de una nueva carrera, buscando capitalizar así toda la experiencia acumulada durante los años de trabajo, no solo en la tarea específica desarrollada, sino en la manera de afrontar situaciones, resolver problemas y entretejer redes para impulsarse mutuamente, lo cual además se espera que sea transferido dentro de la entidad dejando una huella imborrable a nivel Institucional.

Gracias por participar!

## 7. REFERENCIAS

- Rebai. F. (2006) “Programas de desvinculación asistida por empresa” Universidad Invenio. Chile. (Ministerio de salud, s.f.) *Ley 100 de 1993*. Retomado de:  
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-100-de-1993.pdf>
- (Ministerio del interior, s.f.) *Ley 734 de 2002*. Retomado de:  
[https://www.mininterior.gov.co/sites/default/files/ley\\_734\\_de\\_2002\\_pdf.pdf](https://www.mininterior.gov.co/sites/default/files/ley_734_de_2002_pdf.pdf)
- (Red jurista, s.f.) *Ley 909 de 2004*. Retomado de:  
[https://www.redjurista.com/Documents/ley\\_909\\_de\\_2004\\_congreso\\_de\\_la\\_republica.aspx#/](https://www.redjurista.com/Documents/ley_909_de_2004_congreso_de_la_republica.aspx#/)
- (Función pública, s.f.) *Decreto 1083 de 2015*. Retomado de:  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>
- (Función pública, s.f.) *Decreto 321 de 2017*. Retomado de:  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=79754>
- (Función pública, s.f.) *Decreto 648 de 2017*. Retomado de:  
[https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=80915](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=80915)
- (Función pública, s.f.) *Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)*.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg>
- (El tiempo, s.f.) *Subsidio de desempleo*.  
<https://www.eltiempo.com/economia/finanzas-personales/subsidio-de-desempleo-en-colombia-cuales-son-los-requisitos-para-postularse-a-este-subsidio-544293>
- (Compensar, s.f.) *Subsidio de desempleo Compensar*.  
<https://corporativo.compensar.com/subsidio/seguro-de-desempleo>  
<https://agenciadeempleocolsubsidio.com/personas/subsidio-al-desempleo/>
- (Cafam, s.f.) *Subsidio de desempleo Cafam*.

<https://www.cafam.com.co/empleo-y-bienestar-financiero/agencia-empleo/subsidio-desempleo-solicitud-requisitos>

- (Grupo Bancolombia, s.f.) *Seguros desempleo.*

<https://www.grupobancolombia.com/personas/productos/servicios/seguros/desempleo/empleado-prottegido-para-tarjeta-de-credito>

- (Bbva, s.f.) *Seguros desempleo.*

<https://www.bbva.com.co/personas/productos/seguros/libres/desempleo.html>

- (Banco popular, s.f.) *Seguro desempleo.*

<https://www.bancopopular.com.co/wps/portal/bancopopular/inicio/para-ti/tarjetacredito/expres/seguros/>

- (Banco de Bogotá, s.f.) *Seguro desempleo.*

<https://www.bancodebogota.com/wps/portal/banco-de-bogota/bogota/productos/para-ti/seguros/seguro-de-desempleo>

- (Comfacundi, s.f.) *Subsidio desempleo.*

<https://www.comfacundi.com.co/desempleo-covid19/>

- (Compensar, s.f.c) *Educación.*

<https://www.compensar.com/educacion/soyPro.aspx>

- (Deportes Colsubsidio, s.f.c) *Deportes adulto mayor.*

<https://www.deportescolsubsidio.com/adultomayor/>

- (Instituto distrital de recreación y deporte, s.f.). *Recreación adulto mayor.*

<https://www.idrd.gov.co/transparencia/tramites-servicios/programa-recreacion-personas-mayores>

- (Sena sofia, s.f.) *Cursos Sena para desempleados.*

<https://senasofiasplusedu.online/cursos-sena-para-desempleados/>