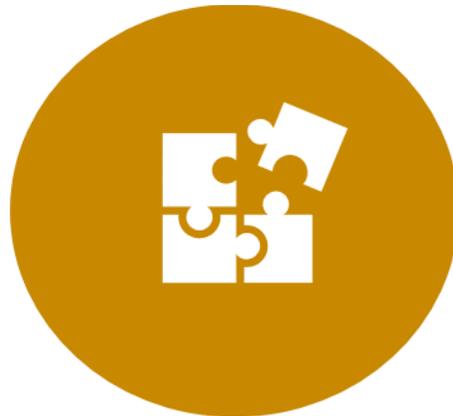


# LA RUTA DE LOS SUEÑOS

Plan de Desvinculación Asistida

Vigencia 2025



División de Personal



**LA CÁMARA**  
*Se Transforma*

## **TABLA DE CONTENIDO**

### **INTRODUCCIÓN**

- 1. OBJETIVOS**
  - 1.1 Objetivos General**
  - 1.2 Objetivos Específicos**
- 2. MARCO NORMATIVO**
- 3. MARCO CONCEPTUAL**
- 4. METODOLOGÍA**
  - 4.1 Población**
  - 4.2 Identificación de Necesidades**
  - 4.3 Responsables**
- 5. PLAN DE ACCIÓN VIGENCIA 2025**
- 6. CRONOGRAMA**

## INTRODUCCIÓN

Dando alcance al MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión), las entidades públicas deben tener protocolos claros para la desvinculación de empleados, lo que incluye la transparencia en el proceso, el respeto a los derechos laborales y la orientación adecuada a los funcionarios que se ven afectados, la Honorable Cámara de Representantes cuenta con un programa de Bienestar en donde se contempla la necesidad de la creación de un plan de retiro laboral como apoyo a los procesos que afronta el funcionario 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.

Busca contribuir al bienestar emocional de los funcionarios a través de acciones y estrategias diseñadas para facilitar el proceso de retiro de los empleados de UTL vinculados a la entidad, de manera estructurada, ordenada y respetuosa de los derechos laborales. El objetivo es minimizar el impacto emocional y económico de la desvinculación y apoyar a los trabajadores brindando alternativas para su reintegración al mercado laboral o en otras oportunidades, a través de talleres informativos y formativos.

Por ello la Cámara de Representantes, busca ante todo crear conciencia de la situación que deben afrontar los funcionarios al ser desvinculados, teniendo una visión más integral del funcionario: su dimensión física, psicológica y espiritual, buscando siempre mejorar su calidad de vida, no solo del patrimonio humano real del servidor, es decir, sus valores, experiencia, estudios, logros y competencias; sino del patrimonio potencial que se descubra en razón de la interacción entre sus intereses y aptitudes y su desempeño en los cargos que ocupe, estimulando así una actitud de aprendizaje permanente para afrontar el cambio.

Es por esto que se implementara un plan de actividades que incluya **Orientación y asesoramiento profesional**, Capacitación, Acompañamiento en la transición, entre otros, igualmente se resalta que dichas actividades se realizar de acuerdo con las necesidades planteadas por los servidores en la encuesta de necesidades aplicada como parte de este programa.

### 1. OBJETIVOS

#### 1.1 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 y así mitigar la transición laboral de manera efectiva.

## 1.2 Objetivos Específicos

- Promover herramientas y recursos de formación a través de capacitación para mejorar las competencias profesionales y habilidades blandas de los empleados para su reintegración en el mercado laboral.
- 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 minimizando el impacto social y emocional.
- Difundir información relacionada a los beneficios de la caja de compensación, entidades educativas, actividades de ocio, como los beneficios propios de cámara de representantes.

## 2. MARCO NORMATIVO

A continuación, se presenta el marco normativo relacionados con el presente Plan de Desvinculación Asistida:

<b>NORMA</b>	<b>TITULO / DESCRIPCIÓN</b>
<i>Ley 100 de 1993</i>	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.
<i>Ley 909 de 2004</i>	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)
<i>Decreto 1083 de 2015</i>	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).
<i>Decreto 648 de 2017</i>	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.
<i>Ley 1821 de 2016</i> <i>Decreto 321 de 2017</i>	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
<i>Circular externa 027 de 2018</i>	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

*Ley 617 de 2000 (art. 77)*

El Departamento Administrativo de la Función Pública, los departamentos y municipios serán responsables de establecer y hacer seguimiento de una política de reinserción en el mercado laboral de las personas que deben desvincularse en el cumplimiento de las disposiciones de esta ley.

### 3. MARCO CONCEPTUAL

A continuación, se presenta el marco teórico base para la definición de todos los conceptos articuladores en el presente Programa de Desvinculación Asistida:

- **Desvinculación Asistida:** Proceso de asesoría, apoyo, orientación y capacitación dirigido a la persona por egresar o ser transferida para la búsqueda de un nuevo empleo o actividad de calidad, en el menor tiempo posible.
- **El outplacement** desvinculación laboral asistida, es el término utilizado para las diversas intervenciones utilizadas con trabajadores para quienes en el futuro cercano van a pasar por la desvinculación laboral, tiene como propósito reducir los efectos negativos que tiene esto en los colaboradores.
- **Renuncia regularmente aceptada:** 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.
- **Provisionalidad:** Consistente en la asignación transitoria de un empleo de carrera administrativa vacante temporalmente o de manera definitiva, a una persona que reúna los requisitos para desempeñarlo.
- **Declaratoria De Insubsistencia LNR.:** En cualquier momento podrá declararse insubsistente un nombramiento ordinario, sin motivar la providencia, de acuerdo con la facultad discrecional que tiene el nominador de nombrar y remover libremente sus empleados. En los empleos de libre nombramiento y remoción la designación de una nueva persona implica la insubsistencia del nombramiento de quien lo desempeña.
- **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.
- **Retiro Del Servicio Por Destitución:** El retiro del servicio por destitución solo es procedente como sanción disciplinaria y con la plena observancia del procedimiento señalado en las normas disciplinarias vigentes.

- **Supresión Del Empleo:** Se suprime el empleo como consecuencia de una reforma a la planta de personal.

**Causales de retiro que deben ser consideradas para el alcance del programa de desvinculación asistida** *(tomado de documento de Desvinculación Asistida 2024 – lineamientos Función pública)*

En el sector público colombiano se tienen las siguientes causales de retiro del servicio para quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, así:

1. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento: como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
3. Por renuncia regularmente aceptada: cuando el empleado por su voluntad decide suspender el vínculo o servicio con la entidad para la cual labora.
4. Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez: cuando el empleado cumple con los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o de vejez, siempre que se notifique debidamente su inclusión en la nómina de pensionados correspondiente. (Sentencia C-501 de 2005).
5. Por invalidez absoluta: cuando se determina que el empleado ha perdido su capacidad laboral por enfermedad física o mental, de acuerdo con los porcentajes establecidos por la ley.
6. Por edad de retiro forzoso: cuando el empleado cumple la edad máxima establecida por la ley para desempeñar cargos o empleos. La edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas está reglamentada por la Ley 1821 de 20165, donde estipula que la edad máxima para el retiro del cargo de las personas que desempeñen funciones públicas será de setenta (70) años.
7. Por destitución como consecuencia de proceso disciplinario.
8. Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo, siempre que se cumpla con el procedimiento establecido en el inciso primero del artículo 35 del Código Contencioso Administrativo para la expedición de cualquier acto administrativo de carácter particular y concreto, esto es, que se permita al afectado el ejercicio de su derecho de defensa, previa la expedición del acto administrativo que declare el retiro del servicio. (Sentencia C-1189-05 de 22 de noviembre de 2005).

9. Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5 de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen.

10. Por orden o decisión judicial.

11. Por supresión del empleo: cuando la entidad decide modificar la planta de cargos ya sea por reestructuración o por las necesidades de la entidad.

12. Por muerte: cuando el empleado fallece.

13. Por las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

Complementariamente y para el análisis más detallado de las anteriores causales, es importante señalar que el Decreto 1083 de 20156 en su Título 11, Capítulo 1 Causales de Retiro, en sus artículos 2.2.11.1.1 al 2.2.11.1.12 las desarrolla en su integralidad.

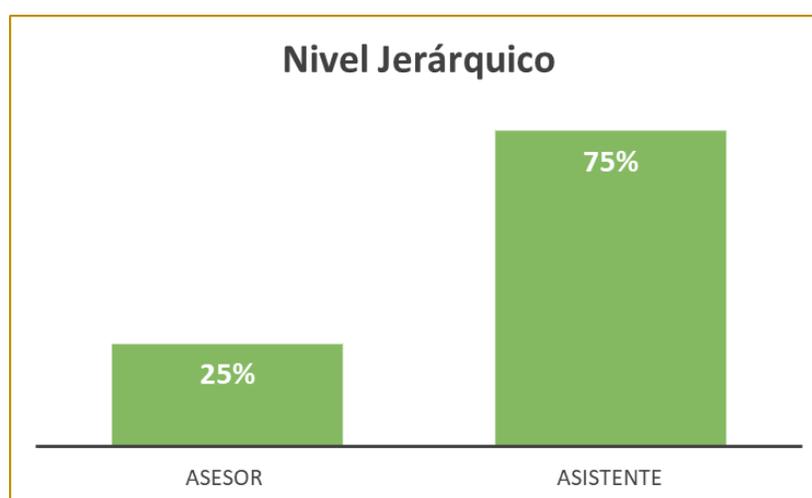
## **4. METODOLOGIA**

### **4.1 Población**

Para este programa se tuvo en cuenta los servidores públicos de Unidades de Trabajo Legislativo de la Cámara de Representantes.

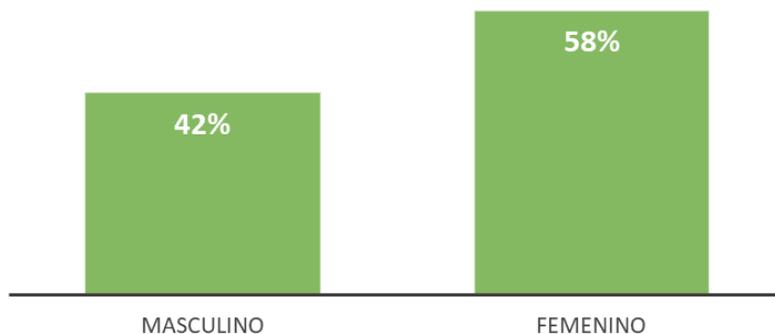
### **4.2 Datos Sociodemográficas**

De acuerdo a los resultados de la encuesta de necesidades, se halló la siguiente caracterización de los funcionarios UTL:

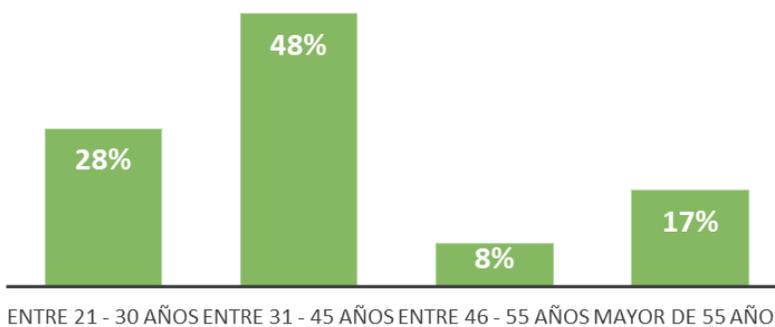


La mayor participación en la encuesta fue por parte de los funcionarios del nivel Asistencial de las UTL.

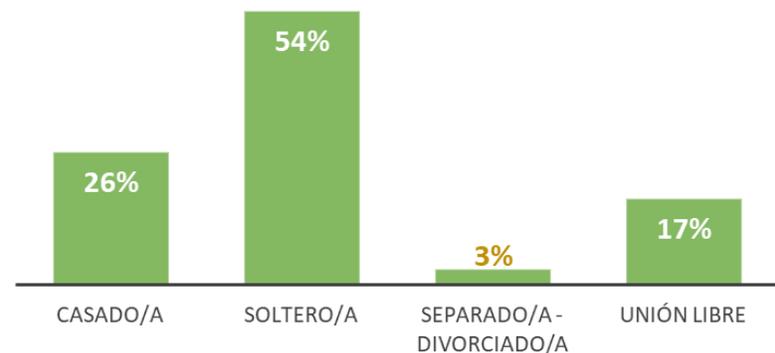
### Género

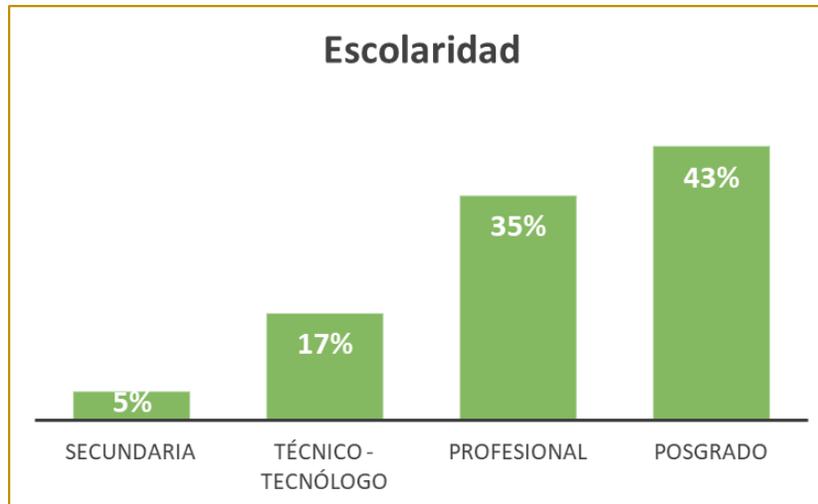


### Rango de Edad

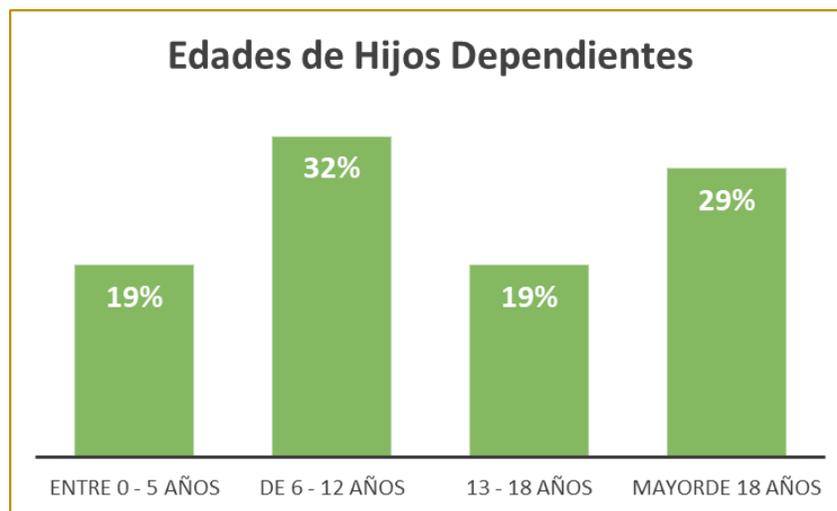


### Estado Civil





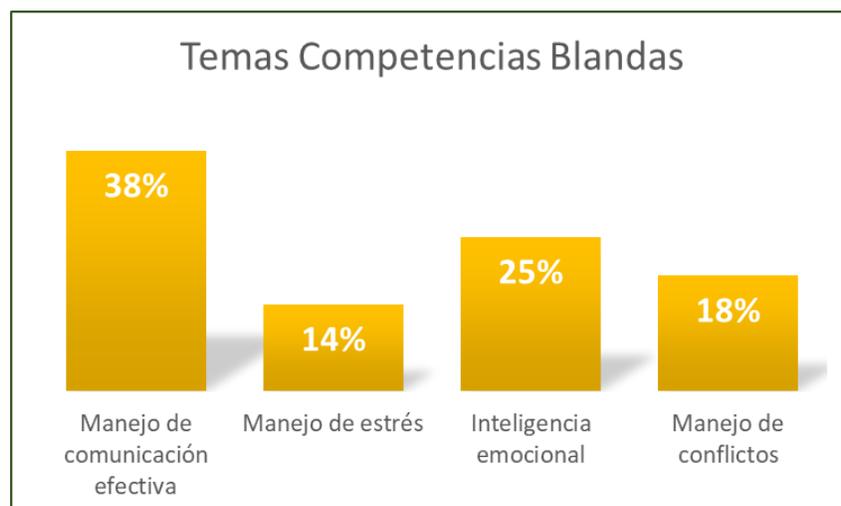
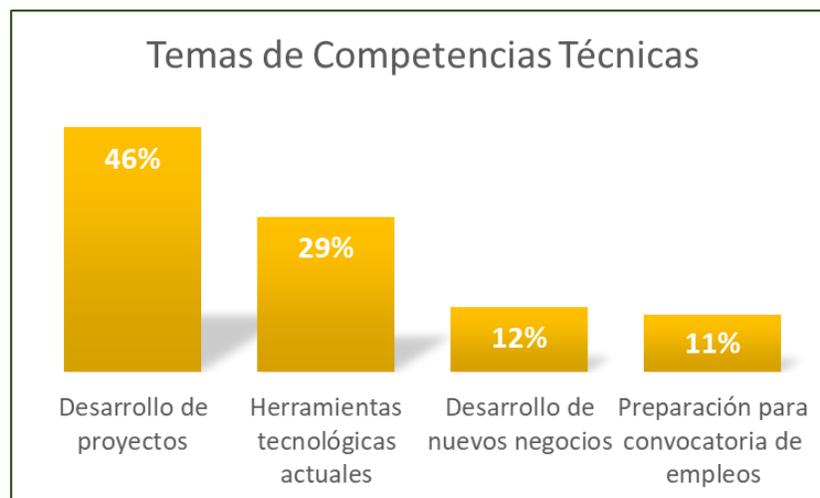
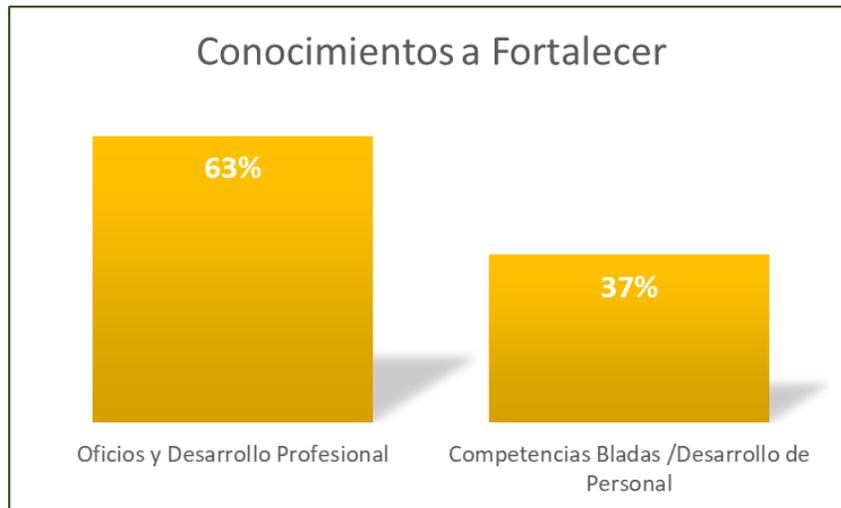
Promedio de Hijos Dependientes
1

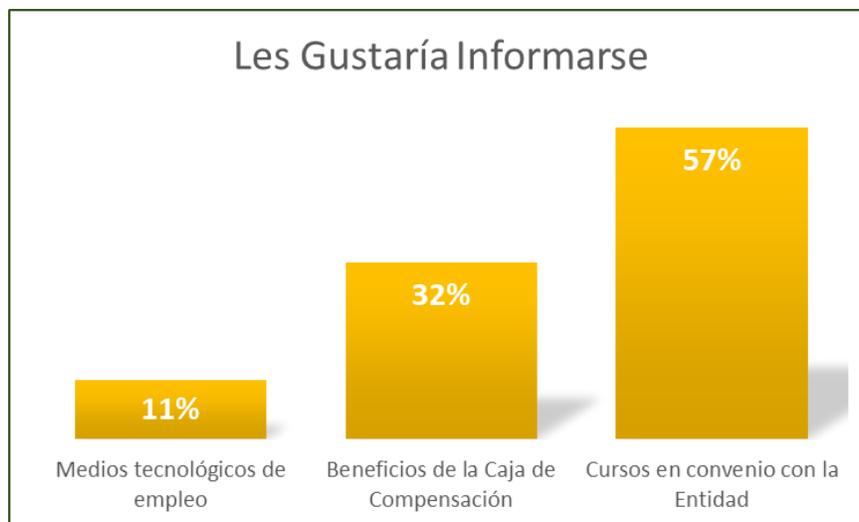


De acuerdo a los datos sociodemográficos podemos concluir:

- La mayor parte de los funcionarios son de género femenino, su rango de edad muestra que se encuentran en etapa de adultez joven entre 31 – 45 años.
- La mayor parte de los funcionarios que participan en la encuesta son solteros/as.
- El promedio de hijos dependientes es de uno (1) y la mayoría está en la edad entre 6 – 12 años.
- La escolaridad predominante entre estos funcionarios es de posgrado con el 43%, seguido del profesional con 35%.

### 4.3 Identificación de Necesidades





De acuerdo a los resultados anteriormente expuestos en las gráficas, para los funcionarios de UTL se deben adelantar acciones dirigidas a:

- Fortalecer oficios y desarrollo profesional
- Ampliar sus conocimientos técnicos, con respecto, al desarrollo de proyectos y las tecnologías actuales.
- Potencializar las competencias relacionadas con la comunicación efectiva y la inteligencia emocional.
- Incluir actividades de recreación y cultura, así como, los talleres enfocados en el desarrollo personal.
- Mantenerlos informados en cuanto a los cursos y convenios de la Entidad.

### 4.3 Responsables

La implementación, actualización y seguimiento del Programa de Desvinculación Laboral Asistida será dirigida y liderada por la División de Personal – Sección de Bienestar Social y Urgencias Médicas de la Cámara de Representantes, no obstante, se puede contar con apoyo de instituciones externas que enriquezcan el proceso de las personas objeto del mismo.

### 5. PLAN DE ACCIÓN VIGENCIA 2025

Para el diseño del plan de acción del presente año, se tendrá en cuenta los ejes establecidos en el programa nacional de Bienestar 2023-2026:

#### Programa “La Ruta de los Sueños”

EJE	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN
<b>Eje de equilibrio psicosocial</b>	Espacios de formación en temas como: Manejo de la comunicación efectiva. Desarrollo personal	Se realizará una capacitación en: - Comunicación efectiva - 2 psicoeducaciones para fortalecer la comunicación efectiva Actividad de Outdoor de fortalecimiento de competencias de desarrollo personal
<b>Eje de salud mental</b>	Taller sobre Inteligencia emocional  Actividades recreativas y culturales	Se adelantará un (1) taller de: - Inteligencia emocional - 2 psicoeducaciones para fortalecer la Inteligencia emocional.  - Caminata ecológica de integración.  - Salida de integración a sitio turístico o cultural de la ciudad
<b>Eje de diversidad e inclusión</b>	Actividad de formación medios tecnológicos para la inclusión laboral.	Un (1) taller sobre medios tecnológicos para la inclusión laboral.
<b>Eje de transformación digital</b>	Capacitación en Herramientas tecnológicas actuales  Taller de Desarrollo de proyectos	Se desarrollan dos (2) espacios de formación en los siguientes temas:  - Herramientas tecnológicas actuales - Desarrollo de proyectos
<b>Eje de identidad y vocación por el servicio público</b>	Publicar trimestralmente información acerca de convenios y oferta	Publicación trimestral de piezas graficas informativas con novedades relacionados con

	interinstitucional, así como los servicios de la caja de compensación.	convenios institucionales y servicios de caja de compensación.
<b>Identificación de Necesidades 2026</b>	Al finalizar la vigencia se aplica la Encuesta de Necesidades.	Formato de Encuesta