

LA RUTA DE LOS SUEÑOS

Programa de Desvinculación Asistida

Vigencia 2026



División de Personal



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

- 1. OBJETIVOS**
 - 1.1 Objetivos General**
 - 1.2 Objetivos Específicos**
- 2. MARCO NORMATIVO**
- 3. GLOSARIO**
- 4. METODOLOGÍA**
 - 4.1 Población**
 - 4.2 Identificación de Necesidades**
 - 4.3 Responsables**
- 5. PLAN DE ACCIÓN VIGENCIA 2026**

ANEXO - CRONOGRAMA

INTRODUCCIÓN

El Programa de Desvinculación Asistida de la Entidad se formula como un instrumento de gestión del talento humano, en concordancia con la normatividad vigente que regula el empleo público en Colombia, los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en especial la Dimensión de Talento Humano, la cual promueve una gestión integral, estratégica y humana del ciclo de vida del servidor público.

Este Programa tiene como propósito acompañar de manera integral, oportuna y respetuosa a los servidores públicos que se desvinculan de la Entidad por causas legales tales como retiro por pensión, supresión del cargo, reestructuración administrativa, terminación del nombramiento, retiro del servicio o cualquier otra situación prevista en la normativa aplicable, garantizando el respeto por la dignidad humana, el debido proceso y los derechos laborales.

El Programa de Desvinculación Asistida se articula con los demás instrumentos de planeación institucional, tales como el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan de Bienestar Social e Incentivos, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan Institucional de Capacitación, promoviendo acciones de orientación psicosocial, asesoría ocupacional, preparación para el retiro y fortalecimiento de competencias para la empleabilidad o el emprendimiento, según el caso.

De esta manera, la Entidad reafirma su compromiso con una gestión pública basada en los principios de legalidad, mérito, integridad, transparencia, humanización del servicio público y mejora continua, contribuyendo a la generación de valor público y al fortalecimiento de la confianza de los servidores y la ciudadanía en la administración pública.

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

Implementar un Programa de Desvinculación Asistida que permita acompañar de manera integral, oportuna y humanizada a los servidores públicos de la cámara de Representantes que estén próximos a la desvinculación laboral, en cumplimiento de la normatividad vigente y los lineamientos de la Función Pública, garantizando el respeto por los derechos laborales, la dignidad humana y el debido proceso, y contribuyendo a la gestión estratégica del talento humano en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

1.2 Objetivos Específicos

- Brindar acompañamiento integral a los servidores públicos que se desvinculan de la Entidad, a través de acciones de orientación psicosocial, laboral y administrativa, que faciliten su proceso de transición fuera del servicio público.
- Mitigar los impactos personales, familiares y laborales derivados de la desvinculación, mediante estrategias de preparación para el retiro, fortalecimiento de habilidades para la empleabilidad, orientación ocupacional o emprendimiento, según corresponda.
- Articular el Programa de Desvinculación Asistida con los demás instrumentos de gestión del talento humano, tales como el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan de Bienestar Social e Incentivos, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan Institucional de Capacitación.
- 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.

2. MARCO NORMATIVO

El Programa de Desvinculación Asistida de la Entidad se fundamenta en el marco constitucional, legal y reglamentario que regula el empleo público, la gestión del talento humano y la administración pública en Colombia, así como en los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Las principales disposiciones normativas aplicables son:

NORMA	TITULO / DESCRIPCIÓN
Ley 100 de 1993	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>	Por medio de la cual se regula aspectos de carrera administrativa.
<i>Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011)</i>	Enmarca los procesos de procedimiento administrativo en los actos de retiro, desvinculación y notificaciones.

3. GLOSARIO

- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG:** En particular la Dimensión de Talento Humano, que establece la gestión integral del ciclo de vida del servidor público, incluyendo la etapa de desvinculación, bajo un enfoque estratégico, humano y orientado a resultados.
- **Lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública - Política de Gestión Estratégica del Talento Humano:** Emitida por el DAFP, la cual establece directrices para la planeación, desarrollo, bienestar y retiro del talento humano, promoviendo procesos de desvinculación respetuosos, planificados y articulados con el bienestar laboral.
- **Programa de Desvinculación Asistida:** El Programa de Desvinculación Asistida es un instrumento de gestión del talento humano mediante el cual la Entidad pública define y ejecuta un conjunto de acciones orientadas a acompañar de manera integral, planificada y humanizada a los servidores públicos que se desvinculan del servicio, en cualquiera de las causales legalmente establecidas. Este programa busca garantizar el respeto por la dignidad humana, los derechos laborales y el debido

proceso, minimizando los impactos personales, familiares, laborales y organizacionales derivados del retiro.

- **Desvinculación del Servicio Público:** La desvinculación del servicio público es la fase final del ciclo de vida del servidor público y corresponde a la terminación de la relación legal y reglamentaria entre el servidor y la Entidad, por causas previstas en la Constitución, la ley y los reglamentos, tales como retiro por pensión, supresión del cargo, retiro forzoso, terminación del nombramiento, reestructuración administrativa u otras situaciones administrativas.
- **Gestión Estratégica del Talento Humano:** La gestión estratégica del talento humano, conforme a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, concibe al servidor público como el eje central de la gestión institucional y reconoce la desvinculación como una etapa clave que debe ser gestionada de forma planificada, ética y coherente con los objetivos institucionales y la generación de valor público.
- **Enfoque Humanizado de la Desvinculación:** El enfoque humanizado de la desvinculación reconoce al servidor público como una persona integral, con dimensiones laborales, personales, familiares y sociales. Desde esta perspectiva, el Programa de Desvinculación Asistida contempla acciones de acompañamiento psicosocial, orientación laboral, preparación para el retiro y fortalecimiento de competencias, con el fin de facilitar una transición adecuada hacia nuevas etapas de la vida laboral o personal.
- **Acompañamiento Psicosocial:** El acompañamiento psicosocial comprende las acciones orientadas a apoyar emocional y socialmente al servidor público durante el proceso de desvinculación, contribuyendo a la adaptación al cambio, la gestión del duelo laboral y la promoción del bienestar integral, en concordancia con las políticas de bienestar y seguridad y salud en el trabajo.
- **Preparación para el Retiro:** La preparación para el retiro es un conjunto de estrategias dirigidas a los servidores públicos próximos a desvincularse, especialmente aquellos que cumplen requisitos para pensión o retiro forzoso, con el objetivo de fortalecer habilidades para la vida, planificación financiera, proyectos de vida y adaptación a nuevas dinámicas personales y sociales.
- **Causales de retiro que deben ser consideradas para el alcance del programa de desvinculación asistida:** 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. Identificación de Necesidades:

Con el propósito de identificar las necesidades relacionadas con la población objeto de este programa, se incorporó una sección específica en la Encuesta de Necesidades de Bienestar dirigida a esta población. Los principales resultados obtenidos se presentan en el apartado

siguiente; estos insumos orientan el planteamiento del plan de acción correspondiente a la vigencia 2026:

los oficios o competencias técnicas le gustaría se incluyan los siguientes temas	
Desarrollo de proyectos	58.8%

En cuanto a las competencias blandas le gustaría incluir en su formación	
Herramientas de comunicación	35.3%
Cuidado de la imagen - Marca Personal	29.4%

Como parte de este programa le gustaría participar en actividades de:	
Gastronomía	35.3%%
Desarrollo Personal	29.4%

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 2026

La implementación del programa de Desvinculación se soporta en un conjunto de actividades articuladas que combinan espacios lúdicos, formativos y de integración, orientados al fortalecimiento de habilidades técnicas y habilidades blandas, la transferencia de conocimiento institucional y el seguimiento permanente a las acciones desarrolladas. Estas estrategias buscan promover el bienestar integral, facilitar la adaptación a los cambios asociados al retiro laboral y garantizar la pertinencia, continuidad y mejora del programa, en correspondencia con las necesidades identificadas en la población objeto del mismo.

A continuación, se describen los componentes metodológicos que orientan el desarrollo del programa, así como las acciones previstas en cada uno de ellos:

- **Actividades lúdicas:** Son actividades cuyo propósito es fomentar el aprendizaje, la creatividad y el desarrollo personal de una manera relajada y entretenida.

- **Habilidades técnicas:** El propósito de estas actividades es fortalecer las competencias técnicas y personales de los servidores prepensionados, con el fin de potenciar sus capacidades para desempeñarse de manera destacada en diferentes ámbitos, ampliar sus oportunidades de desarrollo ocupacional y aportar valor a su proceso de adaptación frente a los cambios derivados de la transición de la vida laboral activa después de su pensión.
- **Habilidades Blandas:** Son acciones orientadas a potenciar competencias socioemocionales como la comunicación, la adaptabilidad, el trabajo en equipo y la gestión del cambio, que apoyan el bienestar integral de los servidores prepensionados y facilitan su transición a la etapa post pensión.
- **Evaluación e Identificación de Necesidades:** Este ejercicio permite garantizar la pertinencia, cobertura e impacto de las actividades, en coherencia con los lineamientos institucionales y la normatividad vigente. Con el fin de orientar la formulación, priorización y ajuste de las acciones del programa.

Programa “La Ruta de los Sueños”

EJE	ACTIVIDAD
Eje Equilibrio Psicosocial y Eje de Salud Mental	- Socialización de psicoeducación de promoción de bienestar emocional y mental. - Actividad de Biodanza, como estrategia de integración, expresión emocional y autocuidado. - Caminata ecológica, que promueve hábitos saludables, conexión con el entorno y bienestar físico-emocional - Actividad Outdoor de fortalecimiento de competencias de desarrollo personal y organizacional – “Desafío Cámara”, enfocada en el manejo del cambio, el trabajo en equipo y la adaptación a nuevas etapas.
Eje de diversidad e inclusión	Actividades que fomentan la participación, el reconocimiento de intereses diversos y el disfrute del tiempo libre como parte del bienestar:

	- Taller de Gastronomía: Show de Barman – coctelería, como espacio experiencial, recreativo e integrador.
Eje de transformación digital	- Taller de comunicación en medios digitales - Espacio de formación en formulación de proyectos con apoyo de Inteligencia Artificial (IA). - Taller virtual de turismo internacional, enfocado en el uso de herramientas digitales para este fin. - Evaluación y seguimiento al programa a través de formatos de aplicación digital.
Eje de identidad y vocación por el servicio público	- Realizar una actividad interactiva virtual: Vocación por el servicio público, orientada al reconocimiento del aporte institucional. - Taller de Marca Personal, enfocado en la resignificación de la experiencia laboral y la proyección personal y profesional.