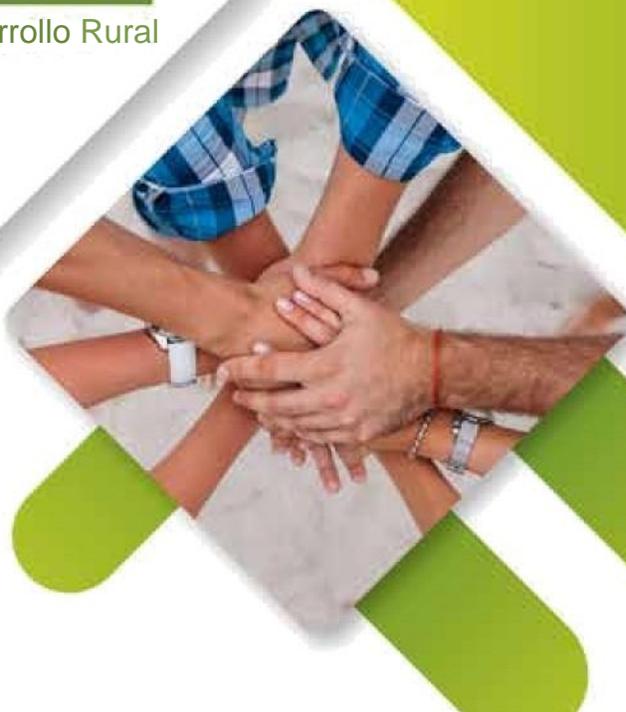
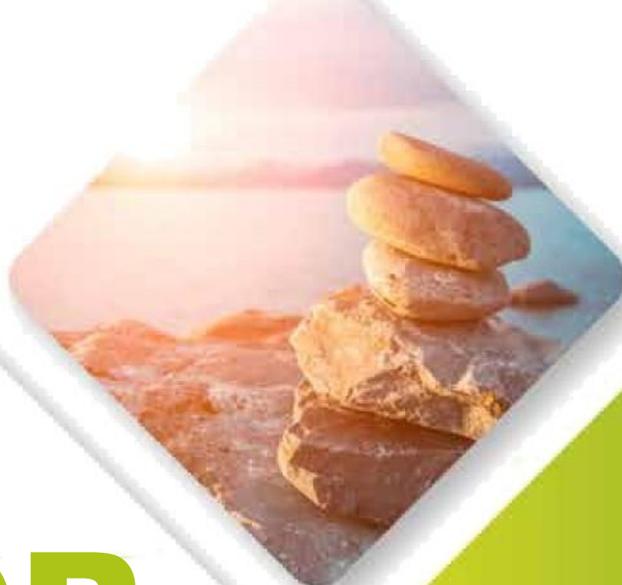




# ADR

Agencia de Desarrollo Rural



## PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA

*Agencia de Desarrollo Rural — ADR*

Bogotá D.C., Marzo de 2022



El campo  
es de todos

Minagricultura

## TABLA DE CONTENIDO

1. MARCO NORMATIVO
2. MARCO CONCEPTUAL
3. OBJETIVOS GENERAL
4. PLAN DE ACTIVIDADES

### 4.1 Retiro Servidores De Carrera Administrativa Por Pensión.

- Descripción de estrategias para acompañar la adaptación y transición.
- Ejecución de actividades

### 4.2 Desvinculación de Servidores en Nombramiento Provisional Por Otras Causales ajenas a la voluntad del servidor.

- Descripción de estrategias para acompañar la desvinculación  
Fase Inicial  
Fase Ejecución

## INTRODUCCIÓN

A partir del nuevo Modelo de Planeación y Gestión MIPG que busca satisfacer las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, el Talento Humano se constituye en el centro y corazón del modelo, razón por la cual para la Agencia de Desarrollo Rural el pilar fundamental es su Talento Humano.

Es así como dentro de las estrategias de Talento Humano se contempla la necesidad de la implementación de un programa de desvinculación asistida como apoyo a los procesos que afronta el servidor en diversos momentos de su actividad profesional y/o ocupacional como son: pensión y retiro laboral; y las cuales impactan directamente las dimensiones laborales, sociales y familiares del mismo, generando cambios significativos.

Para la implementación y desarrollo del “programa de desvinculación asistida” se requiere identificar la necesidad del cambio, el liderazgo de las personas involucradas en el programa a nivel individual y grupal siendo esto una clara evidencia del sentido de pertenencia hacia la entidad y su propio proceso.

## 1. MARCO NORMATIVO

### 1.1. Ley 1636 de 2013

*“Por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia”*

### 1.2. Decreto 1083 de 2015

*“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*

**Artículo 2.2.10.7.** Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto Ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

### 1.3. Decreto 648 de 2017

*“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”*

#### Capítulo 1 - 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 del 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 2.2.11.1.2** De la declaratoria de insubsistencia. 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.

**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 éste 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 cualquiera 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 párrafo 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 2.2.11.1.6 Retiro por invalidez.** Teniendo en cuenta lo establecido en la Ley 100 de 1993 y demás normas que la modifiquen, adicionen y sustituyan, en los casos de retiro por invalidez, la pensión se debe desde que cese el subsidio monetario por incapacidad para trabajar y su pago se comenzará a hacer según el procedimiento señalado en la citada ley.

**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.

**Artículo 2.2.11.1.8 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.

**Artículo 2.2.11.1.9 Abandono del cargo.** El abandono del cargo se produce cuando un empleado público sin justa causa:

- 1) No reasume sus funciones al vencimiento de una licencia, permiso, vacaciones, comisión, o dentro de los treinta (30) días siguientes al vencimiento de la prestación del servicio militar.
- 2) Deje de concurrir al trabajo por tres (3) días consecutivos.
- 3) No concurra al trabajo antes de serle concedida autorización para separarse del servicio o en caso de renuncia antes de vencerse el plazo de que trata el presente decreto.
- 4) Se abstenga de prestar el servicio antes de que asuma el cargo quien ha de remplazarlo.

**Artículo 2.2.11.1.11 Retiro por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo.** Cuando la administración verifique que se produjo un nombramiento o posesión en un cargo o empleo público sin el lleno de los requisitos exigidos, deberá contar con el previo consentimiento expreso del empleado para la revocatoria del acto. El procedimiento se adelantará en el marco del debido proceso y el respeto al principio de buena fe que rige las actuaciones administrativas, y deberá ceñirse al procedimiento previsto en la Ley 1437 de 2011 o en las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

**Artículo 2.2.11.1.12 Retiro del servicio de los empleados de carrera.** El retiro del servicio de los empleados de carrera se produce por cualquiera de las causales determinadas en la Ley 909 de 2004 y conlleva el retiro de la carrera y la pérdida de los derechos inherentes a la misma, salvo los casos señalados en el artículo 42 de la citada ley, eventos en los cuales deberá efectuarse la anotación respectiva en el Registro Público de Carrera.

## 2. MARCO CONCEPTUAL

Tanto la pensión y el retiro laboral voluntario se refieren al tránsito de una actividad laboral integrada y activa hacia una situación que, en ocasiones, provoca efectos negativos como deterioro del bienestar psicológico y social, entre ellos, baja autoestima, afectación de las relaciones sociales y situación económica, deterioro en las relaciones familiares etc.

Se requiere para el manejo de dicha situación una adecuada preparación, que se transforme en un proceso continuo que facilite la transición trabajo-pensión, trabajo-retiro laboral, 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 Estado, las que contribuyan a la preparación de las personas que están próximas a la pensión, que se encuentren en proceso de retiro, de forma tal que el proceso de adaptación a estos nuevos cambios, se lleven de la mejor manera, con una mayor motivación y sobre todo de una forma específica por programas que se desarrollen para tal fin.

Dentro de las principales propuestas y líneas de acción para tener una estrategia en cuanto a los programas de desvinculación asistida, 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 la ADR, 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. Tener en cuenta la influencia de los eventos normativos relacionados con la edad y con la historia.*
  - b. Asumir la vida como un proceso de continuidad de cambios ceso de continuidad de cambios.*
  - 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.*
  - f. El programa de desvinculación asistida 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 en su desvinculación 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. programa de desvinculación asistida.”*



## 3. OBJETIVO GENERAL

Preparar y brindar herramientas encaminadas a facilitar elementos que faciliten a los servidores públicos de la Agencia de Desarrollo su paso de trabajadores activos a jubilados y retirados, contribuyendo de esta manera en el clima laboral y en la dignificación del retiro, evitando así resistencias, conflictos laborales o deterioro de la imagen y clima organizacional.

### 3.1. Objetivos Específicos

- Realizar acompañamiento a través de la Caja de Compensación Familiar desde el punto de vista psico-social a los servidores públicos desvinculados de la entidad para facilitar su adaptación a la nueva etapa de la vida.
- Facilitar la adaptación a los servidores públicos desvinculados a su nuevo entorno, fomentando la creación de un proyecto de vida y la ocupación del tiempo libre.
- 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.

---

## 4. PLAN DE ACTIVIDADES

### 4.1 RETIRO SERVIDORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA POR PENSIÓN

- Descripción de estrategias para acompañar la adaptación y la transición
- Realizar jornadas para preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio que incluyan dimensiones en cuanto a la salud física y psicológica, abordajes jurídicos, planeación económica, utilización del tiempo libre, nuevas aficiones y proyecto de vida.
- En la medida de lo posible se propone incluir horarios flexibles para los prepensionados que se encuentra a 1 año para retirarse por este motivo.
- Exaltación a la labor realizada por los servidores que se retiran por pensión, a través de una actividad en la que se involucra al servidor y se le reconoce su servicio.
  - ✚ Entregar un diploma de reconocimiento a la labor
  - ✚ Publicar por medios digitales y carteleras el retiro del servidor con el mensaje de agradecimiento por la labor cumplida.
  - ✚ Invitar al servidor a un encuentro informal con el Secretario, Presidente o Jefe de Talento Humano para realizar una despedida y agradecimiento verbal (siempre y cuando el servidor acepte asistir).

## 4.2 RETIRO SERVIDORES EN NOMBRAMIENTO PROVISIONAL POR OTRAS CAUSALES AJENAS A LA VOLUNTAD DEL SERVIDOR

- Descripción de estrategias para acompañar la desvinculación

Desde la Agencia de Desarrollo Rural y con la colaboración de entidades como la Secretaría de Desarrollo Económico, Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, la Caja de Compensación y la ARL Positiva, se contemplarán algunas actividades para coadyuvar en el proceso de desvinculación.

**RUTA DE EMPRENDIMIENTO.** La Agencia de Desarrollo Rural, a través de su programa de Bienestar Social y la Secretaría de Desarrollo Económico ofrecerá la Ruta de Emprendimiento con el objetivo de lograr el fortalecimiento de capacidades y habilidades de los servidores y así encontrar oportunidades de empleo, promoviendo la mayor productividad del talento humano.

ACTIVIDAD
Programa - Fórmate Bogotá
Resistencia al cambio organizacional
Buscando desarrollar competencias de flexibilidad
Adaptabilidad, automotivación y desarrollo personal
Habilidades, destrezas, conocimiento.
Haciéndome cargo del Cambio
Desvinculación responsable

**PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN RESPONSABLE Y AGENCIA DE EMPLEO.** La Caja de Compensación Familiar ofrecerá a las personas interesadas su programa de desvinculación asistida, la cual incluye la agencia de empleo y emprendimiento y el seguro del desempleo.

- **La Agencia de Empleo y Emprendimiento** brinda a las personas interesadas en buscar empleo, de forma completamente gratuita asesoría para acercarse nuevamente al mercado laboral, fortaleciendo sus competencias y/o habilidades. Adicional a esto, facilita la aplicación directa a **oportunidades laborales** disponibles por parte de las empresas.
- **Orientación Laboral:**  
Entrenamiento para presentar adecuadamente una entrevista de empleo
  - a) Construcción y definición del perfil laboral
  - b) Ajuste de la hoja de vida
  - c) Identificación y desarrollo de competencias laborales
  - d) Definición de ruta de capacitación
  - e) Postulación a vacantes
- **Capacitación en competencias laborales**
  - a) Mejorar el nivel de competencias de los buscadores de empleo con el fin de potenciar su desempeño y posibilidades de ingreso al mercado laboral
  - b) Talleres de competencias transversales
  - c) Talleres de competencias clave
  - d) Taller de apoyo
  - e) Cursos cortos de formación técnica

## - Capacitación en Emprendimiento

Acompañamiento a los usuarios interesados en emprender o desarrollar sus ideas de negocio

- a) Desarrollo de competencias emprendedoras
- b) Definición de la idea de negocio
- c) Modelo de negocio para la puesta en marcha y acompañamiento en la operación de la unidad productiva
- d) Asesoría especializada
- e) Otros servicios virtuales: conversatorios, asesorías grupales, contenidos de interés para emprendedores y nuevos empresarios

## - Seguro del Desempleo

El auxilio de desempleo es un beneficio que otorga la Caja de Compensación a los trabajadores cesantes (que estén sin vinculación laboral) y que cumplan con los requisitos establecidos en la ley 1636 de 2013.

- Pago de seguridad social por tres meses sobre un SMMLV
  - EPS
  - Pensión
- Pago de cuota monetaria si la venía recibiendo
- Bono de Alimentación

**Nota:** Para acceder al subsidio monetario se debe cumplir con los requisitos establecidos por la Caja de Compensación.

**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.

- Socializar el uso del aplicativo Sistema para la Igualdad, Mérito y Oportunidad - SIMO
  - Ejecución de actividades

## Fase Inicial

La Agencia de Desarrollo Rural, iniciará el programa de Desvinculación Asistida a partir de la detección de la necesidad, teniendo en cuentas las disposiciones legales, originadas en procesos de concurso, reestructuraciones de planta, etc.

En caso de presentarse una situación real de retiro masivo de servidores en nombramiento provisional, por causa de un concurso de méritos o rediseño institucional, se incluirán actividades en el Programa de Bienestar y en la medida de lo posible se realizarán talleres sobre los temas anteriormente nombrados. Sin embargo, es de anotar que no en todos los años se realizará este tipo de actividades debido a la baja rotación de personal de planta y así evitar repetir actividades año tras año.

Adicionalmente a los servidores desvinculados por otras causales ajenas a su voluntad, no solo participaran de las actividades programadas en Plan de Bienestar, si no que en el momento de retiro se les brindará toda la información y estrategias que dispone para buscar nuevas oportunidades y gestionar el cambio en su vida de manera resiliente, como se indica en el último numeral de la siguiente fase.

## Fase de Ejecución

Comprende todas aquellas acciones encaminadas a cumplir con el objetivo de este programa encaminadas al mejoramiento de la calidad de vida del servidor próximo desvincularse de la entidad que le permitan adaptarse en su nueva etapa de la vida:

- 1) **Difusión del programa** a los servidores de carrera administrativa, provisionalidad, libre nombramiento y remoción, a través de diferentes medios de comunicación institucionales.

Acercamiento por parte de la Dirección de Gestión del Talento Humano a la población objetivo, a fin de realizar una sensibilización acerca del programa, su posible inclusión, así como informar sobre los beneficios.

- 2) **Entrenamiento y preparación de búsqueda de empleo.**

Si el servidor tiene como meta reingresar al mercado laboral, el objetivo es brindarle herramientas con el fin de que el servidor adquiera las habilidades necesarias para la búsqueda exitosa de empleo.

Es necesario identificar si el servidor conoce y maneja los actuales medios de búsqueda de empleo, si no es así debe orientarse al entrenamiento del manejo de estas herramientas, con el fin de que inicie su búsqueda de empleo a través de estos medios.

- 3) **Capacitaciones:** Las capacitaciones establecidas en la ruta de emprendimiento están dirigidas a todos los servidores de planta de la ADR.

Se realizará la respectiva convocatoria para que las personas interesadas realicen su inscripción.

- 4) **Promoción y prevención en salud:** Con el apoyo de la ARL, iniciar actividades y charlas sobre promoción y prevención.
- 5) **Seguro de desempleo:** La Agencia de Desarrollo Rural, informará a la Caja de Compensación Familiar, sobre la desvinculación de personal.
- 6) Se realiza entrega al servidor de la Cartilla de acompañamiento al retiro, en la cual se describen las actividades o herramientas que tiene el servidor para adaptarse a la desvinculación.

