



PLAN ANUAL DE VACANTES Y PROVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025

1. Presentación

El Instituto Distrital del Deporte, la Recreación, y el Tiempo Libre de Buenaventura “INDERBUENAVENTURA”, es el ente del Deporte, la Recreación y el aprovechamiento del tiempo libre del Distrito de Buenaventura creado por medio del Acuerdo 008 de 2013 como un establecimiento público del orden Distrital, dotado de Personería Jurídica, autonomía administrativa, financiera y patrimonio independiente, que hace parte integrante del Sistema Nacional del Deporte y ejecutor del plan nacional de deporte, la recreación y la educación física que trata la Ley 181 de 1995, con el objetivo principal de:

“Generar y brindar a la comunidad oportunidades de participación en procesos de iniciación, formación, fomento y práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, la Educación Física y la Educación extraescolar como contribución al desarrollo integral del individuo y la integración comunitaria, para el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes del Distrito de Buenaventura en sus áreas urbana y rural.”

Perspectiva bajo la cual, EL Área de Talento Humano realiza la provisión del talento humano a partir de información precisa en atención a lo establecido en el artículo 17 de la ley 909 de 2004 y con base en los Lineamientos de Planeación de los Recursos Humanos presenta el Plan Anual de Vacantes y Provisión del Talento Humano actualizado con las necesidades de previsión del talento humano con cierre a la vigencia 2025. El presente documento se desarrolla en tres Etapas: en primer lugar, un análisis cuantitativo de la planta de personal, segundo, la identificación de las necesidades de Recurso Humano y finalmente la definición de acciones en cobertura para atender dichas necesidades.

2. Objetivos

2.1. General

Desarrollar estrategias que permitan proporcionar el recurso humano requerido por el INDERBUENAVENTURA, a partir de las necesidades de personal para la planta global de la entidad que permiten la consecución de la misión institucional.

2.2. Específicos



- Identificar los empleos vacantes de la Planta Global de Personal del INDERBUENAVENTURA.
- Adelantar las gestiones necesarias para su provisión de personal, cuando la necesidad del recurso humano así lo requiera.
- Establecer mecanismos que permitan garantizar una provisión adecuada de las vacantes de la Planta Global de Personal del Instituto.

3. Alcance

El Plan Anual de Vacantes y Provisión del Talento Humano vigencia 2025, es una herramienta que se aplicará en el corto y mediano plazo para identificar la forma como se cubrirán las vacantes de la Planta Global de Personal del INDERBUENAVENTURA, aprobada según disposiciones de la Junta Directiva de la entidad.

Así mismo el Plan permite llevar controles y la planeación estratégica del recurso humano, midiéndolo a corto y a mediano plazo. Y ser referente para:

- a) El cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, capacitación y formación.
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado a la vigencia
- d) Asegurar la idoneidad y competencias Básicas de cada cargo teniendo como base los fundamentos éticos y de igualdad de condiciones.

4. Glosario

Con el fin de comprender más fácilmente el presente documento se muestran a continuación las definiciones de las principales temáticas que se incluyen en el presente documento:

- **Carrera administrativa:** Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de



selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna. (Artículo 27 Ley 909 de 2004).

- **Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC):** Es el órgano responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, es un órgano constitucional, autónomo e independiente de las ramas del Poder Público, de carácter permanente del nivel nacional, dotada de autonomía administrativa, personalidad jurídica y patrimonio propio. Es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público que actuará de acuerdo con los principios de la función administrativa consagrados en el artículo 209 de la Constitución y, en especial en los de objetividad, independencia e imparcialidad. (Acuerdo 001 del 16 de diciembre de 2004).
- **Empleo:** Se entiende por empleo el conjunto de funciones, tareas, deberes, derechos, atribuciones y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, e conformidad con la Ley y demás concordantes, con el propósito de satisfacer las necesidades permanentes de la Institución.
- **Encargo:** Situación administrativa que recae en un servidor público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019).
- **Evaluación del desempeño:** Proceso de gestión, a través del cual se lleva a cabo la calificación objetiva, cualitativa, cuantitativa, que realiza el jefe inmediato al servidor público en los formatos existentes para tal fin, de acuerdo con objetivos y compromisos previamente concertados. El propósito del empleo, las contribuciones individuales y las competencias laborales, son indispensables para determinar el aporte del evaluado al mejoramiento y desarrollo del servicio público, acorde con el cumplimiento de las metas institucionales (Artículo 2.2.8.1.1 Decreto 1083 de 2015).
- **Lista de elegibles:** Listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de dos años y en la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito (Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015).
- **Modelo integrado de planeación y gestión (MIPG):** Es una herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad y los articula con el sistema de control interno, para hacer los procesos dentro de la entidad más sencillos y eficientes.
- **Naturaleza General de las Funciones:** Clasificación Según La Naturaleza De Las Funciones Según la naturaleza general de las funciones, las competencias



y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 770 de 2005, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel técnico y Nivel Asistencial.

- ✓ **Nivel Directivo:** Comprende los empleados a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes programas y proyectos.
- ✓ **Nivel Asesor:** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.
- ✓ **Nivel Profesional:** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- ✓ **Nivel Técnico:** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- ✓ **Nivel Asistencial:** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.
- **Nombramiento ordinario:** Designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).
- **Nombramiento provisional:** Nombramiento mediante el cual se provee empleos de carrera administrativa cuando no es posible proveerlos mediante encargo, por no existir dentro de la planta de personal, servidores públicos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para ser encargados. Opera mientras se provee el empleo mediante concurso de méritos que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- **Oferta pública de empleos de carrera (OPEC):** Es un listado donde se encuentran las vacantes definitivas que requiere cubrir una entidad, el cual se



- consolida, basándose en el Manual de Funciones y Competencias Laborales de los empleos que conforman la planta de personal.
- **Traslado:** Hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño. Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro. (Artículo 2.2.5.4.2 Decreto 1083 de 2015).
 - **Vacante definitiva:** Aquella que no cuenta con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando el titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909.
 - **Vacante temporal:** Aquella sobre la cual hay servidores públicos titulares (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramientos de carácter ordinario) quienes se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.).

5. Normatividad

- Constitución Política de Colombia 1991, título V, capítulo 2, de la Función Pública.
- Ley 909 de 2004, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. Artículo 15, numeral 2, literal b.
- Ley 1960 de 2019, “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública”.
- Decreto 612 de 2018, “Por el cual se establecen las directrices generales para la Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.
- Decreto 815 de 2018, “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”.



- Lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC.

6. Alineación institucional

Tabla 1. *Alineación institucional frente a MIPG.*

DIMENSIÓN MIPG POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO PLANES/ PROGRAMAS O PROYECTOS	DESCRIPCIÓN DE RELACIÓN
<i>Dimensión del Talento Humano</i>	El Plan Anual de Vacantes y Provisión del Talento Humano se ajusta a la dimensión del Talento Humano, por el desarrollo de mecanismos que llevan a vincular a través del mérito a servidores públicos con los perfiles y las competencias necesarias para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad y la atención eficaz que los mismos presten a los grupos de valor.
<i>Política de Integridad</i>	El Plan Anual de Vacantes y Provisión del Talento Humano contribuye a la Política de Integridad en la medida en que se trazan mecanismos transparentes que articulen elementos de integridad con un entorno de servicio público favorable al comportamiento ético de sus servidores públicos.
<i>Plan Estratégico de Talento Humano (PETH).</i>	El Plan Anual de Vacantes y Provisión del Talento Humano es parte integral de dicho plan y contribuye con el logro del objetivo porque permite establecer estrategias para la planeación y gestión del talento humano en la entidad.

Fuente: *Elaboración propia.*

7. Contexto diagnóstico

7.1. Estructura orgánica

Distrito Especial de Buenaventura

Calle 1° 2 39 Edificio Radio Buenaventura Piso 2, Buenaventura Valle del Cauca

+(57) 602 297 8830

inderbuenaventura@hotmail.com



El INDERBUENAVENTURA de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 008 de 2013 y demás disposiciones concordantes ha operado hasta la fecha con una estructura orgánica que ha sido definida, así:

Imagen 1.
Organigrama institucional.

Fuente: *Elaboración propia.*

7.2. Personal vinculado

De conformidad con las disposiciones legales y normativas relativas sobre la materia, el INDERBUENAVENTURA cuenta con un capital humano vinculado como se señala a continuación:

Tabla 2. Vinculación del personal promedio por área incluyendo los contratistas.

	Nivel	% frente a la planta global
CARGOS POR NIVEL	DIRECTIVO	1%
	ASESOR	0%
	PROFESIONAL	0%
	TÉCNICO	0%
	ASISTENCIAL	0%
	CONTRATISTAS	99%

Fuente: *Elaboración propia.*

7.3. Vacantes actuales

A continuación, se relacionan las vacantes definitivas y temporales de la planta de empleos del INDERBUENAVENTURA, con corte a 31 de diciembre de 2024.

Tabla 3. Vacantes planta de cargos a 31 de diciembre de 2024.

Denominación	Cód.	Grado	Nivel	No. De cargos	No de vacantes	Tipo de vacancia
					0	



TOTAL VACANTES: 0

Fuente: *Elaboración propia.*

De igual manera, es indispensable señalar los empleos vacantes por retiro como consecuencia de la pensión de jubilación o vejez en plena atención del artículo 41 de la Ley 909 de 2004, que en concordancia con el artículo 2.2.11.1.1. del Decreto 1083 de 2015, señala las causales de retiro del servicio de los funcionarios que desempeñen empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, dentro de los cuales se encuentra el "Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez". Hecho por el cual, el INDERBUENAVENTURA establece como fundamental detallar la situación de los servidores de la entidad con miras a exponer quienes ya cuentan con los requisitos para acceder a la pensión de jubilación o vejez y quienes se encuentran dentro de la categoría establecida en la Ley, referida a que están dentro de los tres (3) años antes para cumplir con los requisitos de edad, tiempo de servicio para tener dicho derecho, así:

Tabla 4. *Servidores pre-pensionados y con pensión causada.*

Servidores en pre-pensión			Servidores con el derecho a pensión causada		
Nivel	Hombres	Mujeres	Nivel	Hombres	Mujeres
Directivo	0	0	Directivo	0	0
Asesor	0	0	Asesor	0	0
Profesional	0	0	Profesional	0	0
Técnico	0	0	Técnico	0	0
Asistencial	0	0	Asistencial	0	0
TOTAL	0	0	TOTAL	0	0
Total H + M	0		Total H + M	0	

H: Hombres // M: Mujeres

Fuente: *Elaboración propia.*

8. Metodología de provisión

La provisión de los empleos vacantes de la planta global del INDERBUENAVENTURA se hará conforme lo establecido en el presente acápite y las demás disposiciones que reglamentan los procesos de vinculación del personal, así:

- Proceso de selección.** *El proceso de selección de personal del Instituto, es el conjunto secuencial de procedimientos y los específicos para la provisión de empleos vacantes, cuya finalidad es la de seleccionar, de entre los candidatos cualificados, al aspirante más idóneo para el desempeño del cargo.*
- Provisión de empleos de libre nombramiento y remoción.** *La provisión de los empleos de libre*



- nombramiento y remoción se hará con un aspirante que demuestre la competencia profesional, la capacidad y la experiencia exigidas para el ejercicio del cargo. La vinculación de los empleados de libre nombramiento se efectuará con nombramiento ordinario y mediante resolución del Director del Instituto.
- c) **Provisión de empleos de carrera.** La provisión de los empleos de carrera se hará mediante proceso de selección, el cual se efectuará en período de prueba mediante resolución del Director del Instituto.
- d) **Provisión de empleos desempeñados por trabajadores oficiales.** Los trabajadores oficiales serán vinculados contractualmente, a término indefinido o a término fijo, con período de prueba, y sus funciones, deberes, derechos y obligaciones, se estipularán en el contrato de trabajo. Los términos de selección de los trabajadores serán los previstos en el Reglamento Interno de Trabajo.
- e) **Otras formas de provisión.** Además de las anteriores, las formas de proveer un empleo de libre nombramiento y remoción o de carrera, vacantes temporal o definitivamente, serán:
- **Por Traslado:** Consiste en la ubicación temporal o definitiva del empleado en un cargo equivalente a aquel del cual se es titular en su nivel y grado de remuneración, para desempeñarlo en la sede habitual de trabajo o en otra que establezca el Instituto. El traslado puede implicar cambio de funciones, no obstante, no se podrá exigir al empleado, si acepta el traslado, requisitos adicionales para su desempeño.
 - **Por Encargo:** Consiste en la ubicación temporal del empleado en un cargo de nivel similar o superior a aquel del cual es titular, mientras se provee en propiedad o en período de prueba según sea su categoría. El término del encargo no podrá exceder de seis (6) meses, y los requisitos de su ejercicio serán los mismos que se exigen para el desempeño del empleo vacante.
 - **Por Ascenso:** Consiste en la ubicación de un empleado de carrera, con base en el mérito, en un cargo de nivel o grado superior, conforme al procedimiento previsto en la normatividad aplicable.

Nota: Las formas de provisión indicadas en el presente ítems no podrán conculcar los derechos adquiridos, ni desmejorar las condiciones laborales que tenía el empleado en su cargo anterior.

De igual manera, el Instituto en plena observancia de la ley general de contratación y demás disposiciones legales vigentes podrá ante la carencia de servidores para el cumplimiento de labores propias de la institución concurrir a métodos de contratación como la de prestación de servicios y contratos de Apoyo de la Gestión para ocupar empleos transitorios según las necesidades.

9. Cronograma

La planificación para proveer vacantes en el corto, mediano y largo plazo se tiene



en cuenta en primer lugar, las políticas institucionales, los programas, planes y proyectos, las cargas laborales, los perfiles, la formación y competencias del personal vinculado al INDERBUENAVENTURA, mediante la aplicación de procesos y actividades secuenciales y continuas sujetas a adaptación y cambios, orientadora de la toma de decisiones que clarifican el propósito central de la institución, la seleccionan objetivos a cumplir, la identificación de puntos claves de éxito, analiza los riesgos y oportunidades, e igualmente apoya como ya se dijo, la decisión e implementa y evalúa estrategias a largo plazo.

Para lo cual, se realizarán las siguientes acciones:

Tabla 5. Cronograma actividades.

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PROVISIÓN DEL TALENTO HUMANO					
Objetivos	Productos	Actividades	Responsable	Corto plazo (1 año)	
				Inicio	Fin
Identificar los empleos vacantes en la planta de personal y adelantar las gestiones necesarias para su provisión definitiva.	Listado de Vacantes remitido por el Área de Talento Humano.	Comunicar al Área de Talento Humano para que identifique en la planta las vacantes temporales y/o definitivas existentes a la fecha. Revisión de disponibilidad presupuestal requerida.	Área de Talento Humano	01/01/2025	31/12/2025
Desarrollar acciones de atención al personal en proceso de retiro/desvinculación de la entidad.	Programa de desvinculación asistida.	Evaluar la necesidad real de cada dependencia para iniciar proceso. Desarrollar las acciones necesarias para lograr un retiro/desvinculación asistida del personal del Instituto según corresponda.	Área de Talento Humano	01/01/2025	31/12/2025
Lograr la provisión temporal de los cargos vacantes.	Realizar la contratación y/o vinculación provisional,	Vinculación de personal para ocupar temporalmente las	Área de Talento Humano	01/01/2025	31/12/2025



Consideraciones sobre la inclusión en el proceso de vinculación

En los procesos que se adelanten a nivel institucional para la provisión de personal se debe garantizar la inclusión laboral, en tal sentido se tendrá en cuenta que:

1. Las redacciones de las convocatorias utilicen un lenguaje que evite la discriminación.
2. Se debe garantizar que todos los candidatos en procesos de vinculación tengan la misma igualdad de oportunidades, es decir, que tengan plena equidad de derechos y obligaciones, además de ser reconocidas como iguales, tanto en el contexto social en el que se desarrollan como en el que participan.
3. El proceso de selección se basará en las competencias y los méritos que tengan los candidatos para poder llegar a desempeñar el puesto de trabajo, sin tener en cuenta sus diferencias de edad, sexo o cualquier otra circunstancia personal que pueda acontecerles.
4. El proceso garantizará que los candidatos sean evaluados bajo unos mismos criterios y requisitos, relacionados íntegramente con el cargo proveer, y que se haga de forma objetiva y con transparencia, y, por tanto, en igualdad total de oportunidades.
5. En lo posible el proceso evitará la solicitud de hojas de vida que contengan datos como fotografías, la edad, género, apropiación cultural y/o sexual entre otros, que puedan sesgar un proceso selección inclusivo.



Programa de desvinculación laboral asistida 2025¹

Introducción

El empleo es uno de los núcleos fundamentales en la constitución del individuo, tanto personal como social. El trabajo proporciona un entorno social desde el que relacionarse, estabilidad económica y estatus social, pero es, ante todo, un factor de seguridad e independencia que configura nuestra vida y nos ayuda a realizarnos como personas.

En el otro extremo, las situaciones de desempleo pueden causar deterioro biológico, psicológico y social. El desempleo produce respuestas de ansiedad, fuerte daño a la autoestima, sentimientos de culpa, deterioro del autoconcepto, síntomas psicósomáticos, hipertensión, tensión, depresión, abandono y progresivamente patologías más severas, tales como alcoholismo u otro tipo de adicción, entre otros.

Otra consecuencia, es que el desempleo conlleva a una disminución de ingresos, generándole a la persona cambios radicales en el estilo de vida, algunas veces, incluso impide que el individuo pueda sustentar sus gastos vitales.

A nivel organizacional, cuando se producen despidos o desvinculaciones, el problema no es tan solo para los trabajadores despedidos, sino que también afecta el clima laboral de la entidad; pues los trabajadores que quedan sufren de ansiedad por no saber cuál será su situación futura, esto lleva a una baja de productividad y al posible deterioro de la imagen de la organización.

El Programa de Bienestar del Área de Talento Humano o quien haga sus veces, tiene como objetivo principal mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, así mismo fomentar una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios en la entidad.

El desarrollo del programa comprende dos áreas de intervención así: “la protección y servicios sociales y la calidad de vida laboral: En esta última, uno de sus campos de intervención es la Desvinculación Laboral, herramienta del área de recursos humanos, que se utiliza principalmente en los procesos de cambio permanente por los que puede atravesar la entidad y que puede significar la desvinculación del funcionario”.

¹ Tomado de “programa de desvinculación laboral asistida 2021 de la Universidad del Pacífico”, elaborado por Arley Riascos Meneses.



A fin de dar cumplimiento a los requisitos legales aplicables en materia, el INDERBUENAVENTURA por medio del Area de Talento Humano establece el Programa de Desvinculación Laboral Asistida, mediante el cual se definen las acciones a ejecutar durante su vigencia para fortalecer el proceso de retiro de los servidores públicos de la entidad.

Justificación

El desarrollo del programa del Area de Talento Humano del INDERBUENAVENTURA, comprende la Calidad de Vida Laboral, la cual hace referencia a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; constituido por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en la entidad, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales.

Uno de los campos de intervención de la Calidad de Vida Laboral que debe ser atendido es la Desvinculación Asistida; el cual es un proceso de orientación, sensibilización y capacitación dirigido a las personas por egresar para la búsqueda actitudes de desafío y oportunidad que le ayuden a afrontar el período de desempleo, así como a los pre pensionados adaptarse a su nueva etapa de vida.

Por lo anterior, es importante que en el marco del plan anual de vacantes y provisión del talento humano 2025 del INDERBUENAVENTURA, se desarrolle un programa de desvinculación laboral asistida, que se erigirá como apoyo a los procesos que afronta el servidor en diversos momentos de su actividad profesional como son: jubilación, retiro voluntario, desvinculación laboral asistida, procesos de modernización administrativa y de reforma a la planta de personal, los cuales impactan directamente las dimensiones laborales, sociales y familiares, generando cambios significativos.

Objetivos

General: Preparar a los servidores públicos y demás personal vinculado al INDERBUENAVENTURA, que estén próximos al retiro, mediante estrategias de apoyo que le permitan una desvinculación sin traumatismos.

Específicos:



1. Sensibilizar y capacitar a los funcionarios de la entidad que estén próximos al retiro del servicio, para ayudarles a afrontar la situación de desempleo o cambio de vida con actitud positiva y para que desarrollen estrategias efectivas en busca de un nuevo cargo u ocupación en el menor tiempo posible.
2. Preparar a los pre pensionados para que las personas próximas a jubilarse asuman su nuevo rol en forma positiva, teniendo en cuenta el desarrollo de aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros, que les faciliten asumir el retiro de la vida laboral.
3. Realizar apoyo Psicológico para el personal desvinculado y su familia.
4. Facilitar el desarrollo de habilidades para mejorar su nuevo rol en escenarios productivos, sociales y familiares.

Marco normativo

- Decreto 1083 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Art.2.2.11.1.2, 2.2.11.1.3
- Decreto 1227 de 2005 “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”. Art. 75.
- Decreto 1950 de 1973 “Por el cual se reglamentan los Decretos-leyes 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre administración del personal civil”.
- Decreto 36 de 1998 “Por el cual se reglamenta el literal c) del artículo 262 de la Ley 100 de 1993”. Art. 1, art. 2, art.3, art.4, art. 5.
- Decreto 36 de 1998 “Por el cual se reglamenta el literal c) del artículo 262 de la Ley 100 del 1993”.
- Decreto 648 de 2017 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública” Art. 2.2.5.2.1., art. 2.2.11.1.1, art. 2.2.11.1.3, art. 2.2.11.1.4, art. 2.2.11.1.7.
- Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- Ley 100 de 1993 “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.” Art. 262
- 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”. Art. 2, art. 3, art. 4, art. 10.



- Ley 190 de 1995 Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la administración pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa. Art 5
- Ley 797 de 2003 “Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales”. Art. 1, art. 3.
- Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”

Términos y definiciones

- **Pre – pensionado:** Son aquellos servidores que cumplan con los requisitos para acceder a la pensión de jubilación o de vejez dentro de los tres años siguientes o, en otras palabras, aquellos a los que les falta tres años o menos para cumplir los requisitos que les permitirían acceder a la pensión de jubilación o vejez.
- **Desvinculación asistida:** “Es 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, en el menor tiempo Posible”.
- **Retiro laboral voluntario:** Voluntad de decisión del servidor público de dimitir o apartarse de su labor en el cargo que ocupa.

Beneficiarios

El programa de Desvinculación Laboral Asistida del INDERBUENAVENTURA involucra un conjunto de acciones orientadas al retiro asistido por desvinculación definitiva del servidor de la entidad por cumplimiento de la edad para el retiro forzoso además de los requisitos para acceder al derecho pensional, con beneficio para la persona y para el ambiente organizacional, en el que se mantienen las relaciones entre la entidad y el empleado desvinculado.

Por lo anterior, los beneficiarios del Programa de Desvinculación Laboral Asistida serán: Los empleados públicos y trabajado oficiales del INDERBUENAVENTURA, que, por cumplimiento de la edad de retiro forzoso y/o cumplimientos de los requisitos para acceder al derecho pensional, estén próximos a desvincularse, es decir, los empleados públicos o trabajadores oficiales, que se encuentren en etapa de pre pensión: mujeres y hombre de 70 años o más tal, como lo determina el artículo 1 del Decreto 321 de 2017.



Etapas del programa

Tabla 8. *Etapas y actividades programa.*

No.	Etapa	Actividad	Fecha
1	Enlistamiento	<p>Socializar a los funcionarios que están próximos al retiro el Programa de Desvinculación Laboral Asistida.</p> <p>Aplicar encuesta a los servidores y demás personal vinculado en proceso de retiro.</p> <p>Articulación con cajas de compensación y agencia pública de empleo para el desarrollo de actividades de formación para el personal en proceso de retiro y/o con proyección de desvinculación.</p> <p>Establecimiento de la oferta institucional para el personal en proceso de retiro y/o de desvinculación en 2025.</p>	
2	Formación	<p>Curso-taller en autoestima.</p> <p>Curso-taller en manejo del estrés</p> <p>Curso-taller en manejo de emociones.</p> <p>Agenda de formación ofertada por la agencia pública de empleo y la caja de compensación familiar.</p>	
3	Acompañamiento	<p>Acompañamiento psicológico a personal en proceso de retiro y/o desvinculación.</p> <p>Encuesta pre retiro/desvinculación.</p> <p>Encuesta post retiro/desvinculación.</p>	



Acompañamiento psicológico a las familias del personal en proceso de retiro/desvinculación.

Fuente: *Elaboración propia.*

Evaluación del programa

Con el apoyo de profesionales de la Psicología de la entidad se realizará la evaluación a través de test pre y post, de tal manera que se pueda conocer el impacto de la intervención social, personal, familiar y ocupacional del personal que esta próximo al retiro.



PLAN ANUAL DE VACANTES Y PROVISIÓN DE TALENTO HUMANO

Objeto del Plan: Diseñar estrategias que permitan proporcionar el recurso humano requerido por el INDEBUENAVENTURA, a partir de las necesidades de personal para la planta global de la entidad que permitan la consecución de la misión institucional.

Dimensión MPOG	Política MPOG	Plan MPOG	Vacantes y Previsión de Recursos Humanos	Ítem	Peso de la acción	Acción	Peso por actividad	Actividades	Meta	Producto esperado	Fecha de inicio	Fecha de finalización	Responsable	Dependencia involucrada en la implementación
1. Talento Humano.	1. Talento Humano.	3. Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos	1.1.			Identificar los empleos vacantes en la planta de personal y activar las gestiones necesarias para su provisión definitiva.	40%	Comunicar al Área de Talento Humano para que identifique en la planta las vacantes temporales y/o definitivas existentes a la fecha.	1	Matriz con vacantes y temporalidad de las mismas	1/01/2025	31/12/2025	Área de Talento Humano	Área Administrativa y Financiera
1. Talento Humano.	1. Talento Humano.	3. Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos	1.2.		40%		30%	Revisión de disponibilidad presupuestal requerida.	1	Documento	1/06/2025	31/12/2025	Área de Talento Humano	Área Administrativa y Financiera
1. Talento Humano.	1. Talento Humano.	3. Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos	1.3.				30%	Evaluar la necesidad real de cada dependencia para iniciar proceso.	1	Documento	1/06/2025	31/12/2025	Área de Talento Humano	Dirección
1. Talento Humano.	1. Talento Humano.	3. Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos	2.		10%	Desarrollar acciones de atención al personal en materia de reclutamiento y reincorporación de la entidad.	100%	Desarrollar las acciones necesarias para la atención al personal de acuerdo al cronograma del personal del Instituto según corresponda.	1	Informe de ejecución	1/06/2025	31/12/2025	Área de Talento Humano	Área de Talento Humano
1. Talento Humano.	1. Talento Humano.	3. Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos	3.		20%	Lograr la provisión temporal de los cargos vacantes.	100%	Vinculación de personal para ocupar temporalmente las vacantes del Instituto.	100%	Vacantes cubiertas	1/06/2025	31/12/2025	Área de Talento Humano	Área de Contratación y Jurídica
1. Talento Humano.	1. Talento Humano.	3. Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos	4.		20%	Lograr la provisión definitiva de los cargos vacantes producidos en el proceso de reclutamiento, selección y en modalidad abierta y en concurso mediante la CNSC.	100%	Desarrollar actividades requeridas para la apertura de un proceso de méritos mediante la CNSC para la provisión de vacantes definitivos de la entidad.	100%	Vacantes reportadas a la CNSC	1/06/2025	31/12/2025	Área de Talento Humano	Área Administrativa y Financiera
1. Talento Humano.	1. Talento Humano.	3. Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos	5.1.				30%	Socialización del programa a funcionarios, líderes y colaboradores próximos a reincorporación y/o retiro de la entidad.	1	Email de socialización del programa	1/09/2025	31/12/2025	Área de Talento Humano	Área Administrativa y Financiera
1. Talento Humano.	1. Talento Humano.	3. Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos	5.2.				5%	Aplicar encuesta a los señores y señoras personal vinculado en proceso de retiro.	1	Encuesta	1/09/2025	31/12/2025	Área de Talento Humano	Área de Talento Humano
1. Talento Humano.	1. Talento Humano.	3. Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos	5.3.				30%	Articulación con cajas de compensación y agencias públicas de empleo para el desarrollo de actividades de formación para el personal en proceso de retiro y/o con proyección de reincorporación.	1	Reunión con cajas de compensación familiar y Agencias de Empleo	1/09/2025	31/12/2025	Área de Talento Humano	Área de Talento Humano
1. Talento Humano.	1. Talento Humano.	3. Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos	5.4.		10%	Implementación del Programa de Atención al Retiro de Personal Laboral Estable	10%	Establecimiento de la oferta institucional de retiro de personal de retiro y/o de reincorporación en 2025.	1	Email de socialización del programa	1/09/2025	31/12/2025	Área de Talento Humano	Área de Talento Humano
1. Talento Humano.	1. Talento Humano.	3. Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos	5.5.	5. Plan Institucional de Capacitación			10%	Jornadas de Formación (Autoestima, Manejo del estrés y manejo de emociones)	3	Talleres de formación	1/09/2025	31/12/2025	Área de Talento Humano	Área de Talento Humano
1. Talento Humano.	1. Talento Humano.	3. Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos	5.6.				10%	Acordar de formación ofrecida por la agencia pública de empleo y la caja de compensación familiar.	1	Email de socialización de la oferta	1/09/2025	31/12/2025	Área de Talento Humano	Área de Talento Humano
1. Talento Humano.	1. Talento Humano.	3. Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos	5.7.				5%	Encuestas Pre y Post Retiro y/o reincorporación	1	Encuesta	1/09/2025	31/12/2025	Área de Talento Humano	Área de Talento Humano