



## PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA

Código: GH-PI015

Versión:0

Fecha: 26/11/2019

Pág. 1/9

### Programa de Desvinculación Asistida Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P.



Dirección de Gestión Humana y Administrativa

## **TABLA DE CONTENIDO**

INTRODUCCIÓN .....	3
1. MARCO NORMATIVO .....	3
Decreto 648 2017 .....	3
Ley No 18313 de 2016 .....	4
Ley No 797 de 2003 .....	4
Ley No 617 de 2000 .....	4
Decreto 1567 de 1998 .....	4
Ley 100 de 1993 .....	4
2. OBJETIVO GENERAL .....	4
3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	5
4. ALCANCE .....	5
5. RESPONSABLE .....	5
6. ETAPAS DEL PROGRAMA DE DESVINCULACION ASISTIDA .....	5
7. ACTIVIDADES DEL PROGRAMA DE DESVINCULACION ASISTIDA .....	6
7.1 Sensibilización .....	6
7.2 Entrenamiento y Preparación Para La Búsqueda De Empleo .....	7
7.3 Capacitación y Apoyo Institucional .....	7
✓ Apoyo psicológico para el desvinculado y su familia .....	7
✓ Fomento de una cultura de ahorro .....	7
✓ Orientación laboral vocacional .....	8
✓ Refuerzo autoestima .....	8
✓ Comunicación humana .....	8
✓ Desarrollo de habilidades microempresariales .....	8
✓ Desarrollo de la capacidad emprendedora .....	8
✓ Manejo psicoemocional .....	8
✓ Técnicas de búsqueda de empleo .....	9

 <b>EMPRESAS PÚBLICAS DE CUNDINAMARCA S.A. E.S.P.</b>	<b>PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA</b>	<b>Código: GH-PI015</b> <b>Versión:0</b> <b>Fecha: 26/11/2019</b> <b>Pág. 3/9</b>
---	--	--

## INTRODUCCIÓN

Es el proceso mediante el cual EMPRESAS PUBLICAS DE CUNDINANARCA S.A. ESP., acompaña a los trabajadores públicos que serán desvinculados, o se acogerán a retiro voluntario, asesorándolos en materias previsionales, económicas y psicológicas, también en el desarrollo de nuevas competencias y/o habilidades a través de actividades de capacitación orientados a apoyar a los beneficiarios en la comprensión y asimilación de su nueva situación con actitud positiva y para que desarrollen estrategias efectivas en busca de un nuevo cargo u ocupación.

Todo esto se logra a través de la orientación y sensibilización que contribuyan a aumentar su autoestima en aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros, coadyuvando a definir un nuevo plan de vida y a prepararlos para asumir un nuevo rol laboral ya sea mediante la vinculación a una nueva entidad u empresa o como empresario independiente.

### 1. MARCO NORMATIVO

#### Decreto 648 2017

Modificado por el decreto 648 2017

**Artículo 2.2.11.1.1 *Causales de retiro del servicio.* (...).**

**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.

**Artículo 2.2.11.1.3 *Renuncia.*** Toda persona que sirva un empleo de voluntaria aceptación puede renunciarlo libremente en cualquier tiempo.

**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.

**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.



## PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA

Código: GH-PI015

Versión:0

Fecha: 26/11/2019

Pág. 4/9

### Ley No 18313 de 2016

**Artículo 1º.** (Corregido por el Decreto 321 de 2017, art. 1) La edad máxima para el retiro del cargo de las personas que desempeñen funciones públicas será de setenta (70) años. Una vez cumplidos, se causará el retiro inmediato del cargo que desempeñen sin que puedan ser reintegradas en ninguna circunstancia.

### Ley No 797 de 2003

**Artículo 1o.** El artículo 11 de la Ley 100 de 1993 quedará así:

**Artículo 11.** Campo de aplicación. El Sistema General de Pensiones consagrado en la presente ley, se aplicará a todos los habitantes del territorio nacional, conservando y respetando, adicionalmente todos los derechos, garantías, prerrogativas, servicios y beneficios adquiridos y establecidos conforme a disposiciones normativa (...).

### Ley No 617 de 2000

Por la cual se reforma parcialmente la Ley 136 de 1994, el Decreto Extraordinario 1222 de 1986, se adiciona la Ley Orgánica de Presupuesto, el Decreto 1421 de 1993, se dictan otras normas tendientes a fortalecer la descentralización, y se dictan normas para la racionalización del gasto público nacional.

### Decreto 1567 de 1998

**Artículo 11. *Obligaciones de las Entidades.*** Es obligación de cada una de las entidades: (...).

### Ley 100 de 1993

**Artículo 262.** Servicios Sociales Complementarios para la Tercera Edad. El Estado a través de sus autoridades y entidades, y con la participación de la comunidad y organizaciones no gubernamentales prestarán servicios sociales para la tercera edad conforme a lo establecido en los siguientes literales:

c) El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social <1> promoverá la inclusión dentro de los programas regulares de bienestar social de las entidades públicas de carácter nacional y del sector privado el componente de preparación a la jubilación. (...).

## 2. OBJETIVO GENERAL

El objetivo de este programa es salvaguardar la relación entre la organización y el colaborador que la deja, ya sea mediante la capacitación en otros ámbitos de su competencia, o mediante la generación de actividades por cuenta propia, individuales o asociadas al emprendimiento.

	<b>PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA</b>	<b>Código: GH-PI015</b> <b>Versión:0</b> <b>Fecha: 26/11/2019</b> <b>Pág. 5/9</b>
---	--	--

o

### **3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Proporcionar apoyo destinado a identificar y estimular las principales habilidades con las que cuenta la persona.
- Disminuir al mínimo posible el impacto emocional negativo a causa de la desvinculación laboral.
- Implementar responsabilidad social empresarial con los colaboradores.
- Proporcionar las técnicas y herramientas necesarias a los desvinculados, con el fin de que se facilite, su reinserción laboral.

### **4. ALCANCE**

Dando cumplimiento con la Ley 617 de 2000, este programa aplica para todos los servidores públicos y trabajadores oficiales, pre - pensionados y para los que sean retirados del servicio por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad y/o retiro voluntario de EMPRESAS PUBLICAS DE CUNDINARCA S.A. ESP.

### **5. RESPONSABLE**

La aplicación del programa de desvinculación laboral asistida tendrá como responsable al director(a) de Gestión Humana y Administrativa de EMPRESAS PUBLICAS DE CUNDINARCA S.A. ESP.

### **6. ETAPAS DEL PROGRAMA DE DESVINCULACION ASISTIDA**

- Recolección de información correspondiente a las nóminas y la administración de historias laborales de los funcionarios, obteniendo el listado actualizado de servidores que están próximos al retiro laboral por pensión y revisar la información existente de servidores públicos retirados dentro de procesos de modificación de la estructura organizacional y de modificación a la planta de personal.
- Organiza la información de población objetivo, teniendo en cuenta que los hombres sean mayores de 60 años y las mujeres de 55 años para el caso de pre-pensionados para consolidar el listado.



## PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA

<b>Código: GH-PI015</b>
<b>Versión:0</b>
<b>Fecha: 26/11/2019</b>
<b>Pág. 6/9</b>

- Entrevistas o encuestas de retiro que para identificar las razones de este.
- Proyecta las actividades del programa de desvinculación laboral tales como:
  - Sensibilización.
  - Apoyo sicológico para el desvinculado y su familia.
  - Fomento de una cultura de ahorro.
  - Orientación laboral vocacional.
  - Refuerzo autoestima.
  - Comunicación humana.
  - Desarrollo de habilidades microempresariales.
  - Desarrollo de la capacidad emprendedora.
  - Manejo psicoemocional.
  - Técnicas de búsqueda de empleo.
- Adelanta gestiones con instituciones como el SENA, la ESAP, las universidades, personas jurídicas y naturales especializadas en el desarrollo de actividades de desvinculación laboral asistida. Solicita las cotizaciones respectivas y coordina los procesos contractuales que se requieran.
- Coordina la convocatoria y la ejecución de actividades del programa de desvinculación laboral asistida. Solicitar control de asistencia y participación a quienes realizan cada evento específico.
- Consolida anualmente informe de ejecución de actividades del programa de desvinculación laboral asistida.

## 7. ACTIVIDADES DEL PROGRAMA DE DESVINCULACION ASISTIDA

### 7.1 Sensibilización

Frente al cambio y desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional, los líderes de la entidad deberán informar adecuadamente a todos los servidores sobre los procesos de reestructuración organizacional, (a medida que éstos se desarrolle).

 <b>PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA</b>		<b>Código: GH-PI015</b> <b>Versión:0</b> <b>Fecha: 26/11/2019</b> <b>Pág. 7/9</b>
---	--	--

La entidad debe desarrollar estrategias que conlleven al cambio mental, cultural y actitudinal. Una entidad con cultura propositiva facilita estos cambios en sus servidores, ayudándoles a comprender la necesidad de desarrollarlos y adoptarlos, a través de procesos de coaching organizacional e individual, talleres, charlas y videos sobre gestión del cambio, y todo tipo de estrategia que conlleve a la aceptación y adaptación del cambio.

Entender la jubilación como un proceso por el cual los trabajadores asumen como parte del proceso de la vida laboral, es un factor que se debe enfrentar de manera personal, siempre con posibilidades de desarrollo y crecimiento personal.

## 7.2 Entrenamiento y Preparación Para La Búsqueda De Empleo

En esta etapa, el propósito es ofrecer herramientas que le permitan a los servidores públicos desvinculados adquirir habilidades necesarias para lograr el éxito en la búsqueda de nuevo empleo; esto desarrollado mediante técnicas como juego de roles, las entrevistas y un rediseño adecuado de la hoja de vida.

Este proceso puede ejecutarse con el acompañamiento y apoyo de las Cajas de Compensación Familiar.

## 7.3 Capacitación y Apoyo Institucional

La capacitación y apoyo se puede realizar mediante las siguientes actividades:

- ✓ Apoyo psicológico para el desvinculado y su familia

Con el fin de reducir el impacto emocional que causa la pérdida del empleo en el servidor público y su familia, por medio de la capacitación que se realiza al desvinculado, esta le permite dar cuenta de su autoestima y autoimagen, asimilar su nueva situación, aliviar al período de desempleo y generar cambios de actitud.

Brindar, a los futuros jubilados y a sus familias, información, conocimiento práctico, participación y toma de conciencia sobre el nuevo momento que le brinda la vida, así como su protagonismo en la sociedad a partir de la jubilación.

- ✓ Fomento de una cultura de ahorro

Adquirir el hábito del ahorro es el primer paso para tener una planeación financiera exitosa y así lograr sus metas y objetivos de vida.

Una buena planeación financiera le asegurará una formación y creación de capital, el cual crecerá y aumentará su patrimonio. Si bien, la educación financiera debe comenzar lo más joven que se pueda, se deben adquirir algunos hábitos de ahorro sólidos cuando se inicia la vida laboral.

- ✓ Orientación laboral vocacional

Brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, reestructuración o finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida.

- ✓ Refuerzo autoestima

Procura que la desvinculación sea percibida por el afectado como un desafío y una oportunidad, más que como un quiebre o una desgracia.

Contar con programas de reconocimiento a la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado.

- ✓ Comunicación humana

Favorecer la reflexión sobre la realidad, fomentando la calidad de vida de los futuros jubilados.

Contribuir a la necesaria planificación del modo de enfrentar los cambios que se producen a partir del cese de la actividad laboral.

- ✓ Desarrollo de habilidades microempresariales

Proporciona respaldo técnico-profesional al egreso o despido, convirtiéndolo en un proceso administrativo integrado de forma natural, a la vida organizativa.

- ✓ Desarrollo de la capacidad emprendedora

Evaluar y facilitar medios a los trabajadores desvinculados para su reinserción o reconversión laboral o se autoempleo de acuerdo con sus capacidades.

- ✓ Manejo psicoemocional

Mejorar la calidad de vida durante la jubilación y disminuir el temor a la jubilación anticipada.

Aportar información pertinente para afrontar con mayor conocimiento y herramientas para la transición al jubilar.



## PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA

Código: GH-PI015

Versión:0

Fecha: 26/11/2019

Pág. 9/9

- ✓ Técnicas de búsqueda de empleo

Con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar (CCF) con la que trabaje la entidad y el servicio público de empleo, para hacer un acompañamiento más efectivo del proceso de desvinculación o retiro. Por ejemplo, para el caso de la desvinculación asistida, la CCF puede aconsejar a los servidores en el ingreso a la ruta de empleabilidad que ellos tienen.

### Proyectó

Nombre: Osvaldo Bernal  
Cargo: Profesional de Apoyo  
Área: Dirección de Gestión  
Humana y administrativa

Firma: Osvaldo Bernal

Nombre: Luisa Gonzalez Garzón  
Cargo: Apoyo a la Gestión  
Área: Dirección de Planeación

Firma: Luisa Gonzalez G

### Revisó

Nombre: Edna Lara  
Cargo: Director de Planeación

Firma: EDNA LARA L

### Aprobó

Nombre: Edgardo Oswaldo  
Parrado.  
Cargo: Director de Gestión  
Humana

Firma: Edgardo Oswaldo Parrado