



PROGRAMA DE DESVINCULACION ASISTIDA

ALCALDIA MAYOR DE CARTAGENA

2023



INTRODUCCIÓN:

La desvinculación laboral ha sido un fenómeno de estudio en las últimas décadas, se define como la terminación de la relación laboral entre el empleador y trabajador, implica la disolución del vínculo laboral, es decir el cese definitivo de las obligaciones del empleador y del trabajador. La extinción de la relación laboral pone fin a la obligación del trabajador de prestar sus servicios al empleador y consiguientemente la de este, de entregar una contraprestación al trabajador.

Después del fin de la Segunda Guerra Mundial, el desempleo evoluciona de manera preocupante, con tres fases características, visibles en todos los países industrializados. De 1945 a 1960, una débil minoría de activos, el 1,5% en promedio, son expuestos a un desempleo “coyuntural”. En el siguiente decenio, esta proporción comenzó a elevarse en el conjunto de la comunidad europea, entre el 2 y el 3%. Un desempleo “de fricción” se ha venido a instalar; las breves entradas y salidas del mercado de trabajo se multiplican mientras que coexisten las penurias de mano de obra. En 1974, la crisis se desencadenó, el desempleo franqueó la tasa de 4,5% y devino endémico. Aunque discontinuo, el crecimiento del desempleo siguió creciendo hasta un 8,5% en 1982. En 1985, éste se eleva a un 10,8% en la comunidad europea, después regresa al 8,5% en 1991. En ese momento, el 7% de activos, en promedio, están parados en Estados Unidos, mientras que, en Japón, son menos del 3%.

Todo esto lleva a la empresa a sufrir una transformación gradual a causa de la globalización, crisis económicas, nuevas estrategias de permanencia en el mercado, fusiones, alianzas, adquisiciones, entre otros cambios a nivel mundial, dejando a un lado la calidad de vida de los colaboradores de la organización, se realizan despidos masivos, contratación inestable a término definido y a corto plazo y poco se percibe el impacto que genera la desvinculación de un colaborador debido al inicio de su etapa de jubilación, siendo el trabajo, una forma de vinculación social y económica de carácter vital, su pérdida y forma de contratación, trae consigo reacciones emocionales negativas para la persona que la experimenta y a futuro el desprestigio para la empresa.

Consiste en ayudar a las personas despedidas a reubicarse en el menor tiempo posible, a superar el golpe producido por la pérdida del empleo y a dar un nuevo rumbo a su vida y a su actividad profesional.

Es necesario fortalecer e implementar una cultura organizacional permanente para enfrentar el cambio, lo cual facilitará realizar un buen proceso de desvinculación. Se debe propender porque las entidades planeen, ejecuten y evalúen programas destinados a dar asistencia técnica oportuna a los trabajadores para su desvinculación de manera que ésta sea lo menos traumática posible para ellos y para los que permanezcan en la entidad, con miras a favorecer el buen clima laboral.

Se deben realizar Programas de retiro en los cuales se tomen en cuenta los siguientes aspectos involucrados en la desvinculación:

Aspectos emocionales: Dentro de los que se brinda el apoyo para la asimilación de la nueva situación, reafirmación del auto esquema personal de cada empleado (autoestima, autoimagen, auto concepto, autoeficacia) e información honesta y clara sobre los programas de desvinculación.



Aspectos ocupacionales y de información: Es decir que los empleados conozcan las áreas ocupacionales que mayores posibilidades laborales ofrecen, además de los diferentes servicios de intermediación laboral.

Preparación para un nuevo abordaje laboral: De modo que pueda adoptar mejores estrategias de búsqueda de empleo, técnicas de diligenciamiento de hojas de vida de impacto y desensibilización respecto al temor de nuevas entrevistas de vinculación o de presentación de exámenes.

Aspectos financieros: Estrategias para fomentar una cultura del ahorro, acceder a créditos y formas de organización cooperativa.

Aspectos familiares: Hacer consciente a las familias sobre su nueva situación, evaluar el rol y estatus que cumple el empleado dentro de su familia, además de otros aspectos que tuvieren que ver con lo familiar y que se viesan afectados.

Aspectos Organizacionales: Con el fin de crear un entorno de trabajo ideal para la construcción de procesos de formación, con alto sentido de pertenencia, unido a la satisfacción por trabajar en un entorno sano que les permita crecer permanentemente en todos los sentidos, se plantea el siguiente

JUSTIFICACIÓN:

El desarrollo del Programa de Bienestar Social de la Dirección Administrativa de Talento Humano, 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 de 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 Programa de Bienestar Social se desarrolle un Plan de Desvinculación Laboral Asistida en la entidad 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.



OBJETIVO:

Este programa tiene por objeto sensibilizar y capacitar el personal desvinculado o que esté próximo al retiro del servicio para que afronten el desempleo con actitud positiva y desarrollen estrategias efectivas en busca de un nuevo cargo u ocupación, y para preparar a la población de pre-pensionados, en aspectos (físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros), para asumir el retiro de la vida laboral.

Establecer los lineamientos, actividades, responsabilidades necesarias para dar un manejo adecuado de la desvinculación o el retiro del servicio de los Servidores Públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, de conformidad con los parámetros establecidos y la normatividad vigente

ALCANCE:

Este programa aplica para todos los servidores públicos pre-pensionados y para los que sean retirados del servicio mediante procesos de modernización administrativa y de reforma de la planta, concurso o pensión.

DESDE: El diligenciamiento de los formatos correspondientes a la entrega del cargo por su parte para la desvinculación del funcionario público

HASTA: La liquidación y autorización de pago de prestaciones sociales correspondientes a las que tenga derecho por ser servidor de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias.

DEFINICIONES:

ABANDONO DEL CARGO: El abandono del cargo se produce cuando un empleado público sin justa causa:

- No reanuda sus funciones al vencimiento de una licencia, permiso, vacaciones, comisión.
- Deje de concurrir al trabajo por tres (3) días consecutivos.
- Se abstenga de prestar el servicio antes de que asuma el cargo quien ha de reemplazarlo.

ACTA DE ENTREGA DE CARGO: Documento con el cual un funcionario hace la entrega formal del cargo al jefe inmediato o a quien este designe en caso de retiro definitivo del servicio. El acta se debe elaborar según el cargo actual desempeñado y contiene informe de:

- Actividades pendientes y estado actual
- Balance aplicativo gestión documental y detalle de los archivos físicos que se entregan con su ubicación (Entrega de los documentos magnéticos e impresos) documentación adicional, como lo son papeles de trabajo, material de consulta, archivos en medio magnético, copias de seguridad, entre otros.
- Estado de los contratos en supervisión(en caso que los tenga).



AUTOESTIMA: Valoración positiva o negativa que uno hace de sí mismo. Se refiere a cómo la persona se ve a sí misma, lo que piensa de ella, cómo reacciona ante sí. Es una predisposición por experimentarse como competente para afrontar los desafíos de la vida.

AMBIENTE DE TRABAJO: Evalúa la forma en que el trabajador se siente miembro importante de un grupo de trabajo, donde existe colaboración entre sus miembros, una actitud favorable a la solución de conflictos y una adecuada disposición para afrontar con éxito los cambios que se presentan en la sección, departamento o dependencia. (Jorge Enrique Silva, 2009).

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO: Identifica aquellas acciones y programas de inducción, entrenamiento, capacitación, adiestramiento, especialización, etc. que brinda la empresa para los nuevos empleados que se vinculan, a quienes cambian de área, o a quienes son promovidos dentro de la estructura orgánica, así como los dirigidos a actualizar, perfeccionar o comprometer con innovaciones tecnológicas, administrativas, en la empresa o sector económico. (Jorge Enrique Silva, 2009).

CREATIVIDAD: se deriva del latín creare, y significa crear algo que no existía en cualquier área del conocimiento, sector de la economía o incluso en cualquier campo del arte. En este sentido, la creatividad se relaciona con la disposición mental para procesar información y producir algo novedoso, diferente y original. Desde la óptica del emprendedor, la creatividad surge de la interacción de los seres humanos con su entorno sociocultural. Según Schnarch, el ser humano tiene en su cerebro dos hemisferios y a cada uno se le atribuyen unas capacidades que se interrelacionan y contribuyen al surgimiento de la creatividad. (Urquijo Álvaro. 2009).

COMPROMISO: Mide el sentimiento de orgullo por sentirse parte integral de la organización, identificado con su misión, visión, metas, objetivos, planes y programas. De sentirse comprometido y afectivamente ligado a la empresa. (Jorge Enrique Silva, 2009).

COMPROMISO SOCIAL: Además de alcanzar la sostenibilidad y el desarrollo de la organización sustentada con el plan de empresa, es necesario generar condiciones dignas de empleo, cumplir con las transferencias de ley, participar en el desarrollo regional, proteger el medio ambiente y retribuir a la sociedad parte de los beneficios obtenidos. (Gualteros Villarreal Ómar. 2009).

DECLARACIÓN DE INSUBSISTENCIA: En cualquier momento podrá declararse insubsistente a un nombramiento ordinario, sin motivar la providencia, de acuerdo con la facultad discrecional que tiene el nominador de nombrar y remover libremente sus empleados.

DESVINCULACIÓN ASISTIDA: programa empresarial que ayuda a las personas despedidas y a sus familias a la ágil adaptación física y psicológica, para conseguir un nuevo trabajo o su propia unidad comercial.

DESVINCULACIÓN LABORAL: Es el proceso mediante el cual se concluye la relación laboral entre la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias y el Servidor Público.



LIQUIDACIÓN: Actividad mediante la cual se calcula el valor a reconocer y pagar por un concepto determinado.

PAZ Y SALVO DE INVENTARIOS: Constancia de los elementos que se entregaron inicialmente para cumplimiento de las funciones de acuerdo con el formato de paz y salvo.

RENUNCIA: Toda persona que sirva un empleo de voluntaria aceptación puede renunciarlo libremente en cualquier momento. La renuncia se produce cuando el empleado manifiesta por escrito, de forma espontánea e inequívoca, su decisión de separarse del servicio.

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 superior a treinta (30) días posterior a su presentación.

RETIRO DEL SERVICIO: Se produce cuando se genera una causal prevista en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 y decreto 648 de 2017 Capítulo 1 Artículo 2.2.11.1.1 Causales de retiro del servicio.

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.

RETIRO FORZOSO: Procederá cuando el servidor cumple la edad de retiro, establecido en la Ley para los funcionarios públicos.

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.

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.

SANCIÓN DISCIPLINARIA: Las sanciones disciplinarias son facultades del empleador, y su función principal además de la punitiva es corregir la mala conducta del funcionario, materializada en faltas o incumplimientos a las obligaciones contractuales emergentes de la ley de contrato de trabajo, del convenio colectivo, del estatuto profesional, del reglamento de la Entidad.

SUPRESIÓN DEL EMPLEO: Entendida como la eliminación del empleo que ejerce el servidor público por necesidades del servicio o en razones de modernización de la Administración.

SEGURIDAD SOCIAL: Sistema que garantiza la protección obligatoria en salud, pensión y riesgos profesionales de una persona con vínculo laboral.

RESPONSABLES: Son responsables de la actualización y medición de adherencia del documento el Director Administrativo de Talento Humano.



NORMATIVIDAD APLICABLE:

NORMA	AÑO	DESCRIPCION	EMITIDO POR
Ley 100, artículo 262 literal c.	1993	El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 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.	El Congreso de Colombia
Decreto 1567	1998	Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Presidencia de la República de Colombia.
Ley 617	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.	El Congreso de Colombia
Ley 909	2004	La presente ley tiene por objeto la regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública.	El Congreso de Colombia



Decreto 648	2007	Nota: Definiciones del 4.1 al 4.8 tomadas del Decreto 648 de 2017.	Departamento Administrativo de la Función Pública
Ley 1821	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	

CONTENIDO DEL PLAN /Y/O PROGRAMA:

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Dentro de los objetivos específicos del programa de desvinculación asistida se encuentran:

- Preparar a los empleados públicos próximos a la fecha de retiro del servicio, para afrontar su nueva situación.
- Proporcionar las técnicas y herramientas necesarias a los desvinculados, con el fin de facilitar, cuando corresponda, su reinserción laboral.
- Desarrollar las habilidades y destrezas laborales de los servidores públicos, de modo que les permitan mayores y mejores oportunidades de acceso al mercado laboral.
- Mejorar el clima interno para que se genere un impacto menor en el resto de los servidores públicos.

ETAPAS DEL PROGRAMA

No.	ETAPA	ACTIVIDAD	FECHA
1	Socialización	Socializar a los funcionarios que están próximos al retiro el Programa de Desvinculación Laboral Asistida.	
2	Intervención	Solicitar el apoyo a las entidades como: Caja de Compensación Familiar – Comfenalco, ARL, SENA entre otras.	
3	Capacitación-formación	Capacitar a los funcionarios que están próximos al retiro en empoderamiento, para fortalecer habilidades físicas, sociales, Sicológicas y cognitivas	
4	Sensibilización	Sensibilizar al personal prepensionado sobre la necesidad de tener un Plan después de la Pensión	



		y manejo de finanzas (con el apoyo de Colpensiones).	
5	Taller	Realizar el Taller Reinventarse para identificar fortalezas y debilidades de los funcionarios.	
6	Taller	Realizar el Taller para fortalecer la autoestima de los funcionarios que están próximos al retiro. Este se hace fuera de la ciudad	
7	Taller	Clima laboral y relaciones interpersonales	
8	Taller	Manejo del estrés y de las emociones	
9	Taller	Fomentos de estilos de vida y trabajo saludable	
10	Acompañamiento	Realizar acompañamiento psicológico para el desvinculado y la familia.	

Además, Se trabajará en los siguientes temas:

Apoyo emocional: facilitando expresión de sentimientos con el apoyo de un profesional calificado como puede ser un psicólogo, con el fin de ayudar en la elaboración del duelo y reafirmar autoestima y autoconfianza. Así mismo se brindará información honesta sobre los procesos formales de desvinculación como una forma de evitar rumores que afecten el clima laboral.

Preparación para el nuevo abordaje laboral: se buscará preparar al empleado en el manejo de mejores estrategias de búsqueda de empleo, en técnicas de diligenciamiento de hojas de vida de impacto y en su desensibilización frente al temor de abordar entrevistas de vinculación.

Aspectos financieros: se brindará asesoría por parte de un contador u otro profesional calificado, sobre estrategias de búsqueda de créditos y técnicas de organización cooperativa. También sobre cultura del ahorro.

Aspectos familiares: con el apoyo de la psicóloga, se trabajará la concientización de la familia sobre su nueva situación. Posibilidades de participación de la familia en actividades recreativas y laborales de los desvinculados.

Programa de pre – pensionados: La Alcaldía brindará herramientas que permitan a los servidores públicos próximos a pensionarse, manejar con propiedad la crisis propia del tránsito de empleado al de jubilado y planear las acciones requeridas para vivir productivamente el nuevo estado.



En ese orden, la Dirección Administrativa de Talento Humano hará convenios con la Caja de Compensación familiar para trabajar el retiro laboral asistido, a través de talleres formativos que se realizarán fuera de la ciudad, buscando alcanzar entre otros los siguientes objetivos:

1. Facilitar la inserción activa en un nuevo momento de sus vidas, acercándolos al disfrute y a la valoración de sus historias personales.
2. Ampliar los horizontes vitales de los participantes, compartiendo el despertar de nuevas miradas frente a los acontecimientos cotidianos.
3. Abordar nuevos espacios de participación y creatividad que los habiliten para acciones efectivas y superadoras.
4. Habilitar herramientas para resignificar los conceptos de Ocio y Productividad.
5. Poner en marcha Planes, Proyectos y Programas de preparación para el retiro laboral.
6. Que los participantes encuentren vías de participación real y efectiva en la sociedad, a través de un mecanismo de autoconocimiento e introspección.
7. Sensibilización a los participantes ante la consigna de cómo la preparación al retiro laboral si bien está dirigida a la persona interesada en recibirla ha de tener un efecto multiplicador en su propia casa, familia y entorno.
8. Sensibilizar a los participantes de cómo a través de la preparación para el retiro laboral, cada interesado, de acuerdo con sus posibilidades, aptitudes y actitudes, deberá encontrar dentro de la sociedad y de su entorno habitual una especie de segunda o tercera ocupación, retribuida o no.
9. Sensibilizar a los participantes y a su grupo familiar de la necesidad de diseñar de un plan de vida positivo a partir del retiro laboral.

La Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias destinará anualmente los recursos necesarios para la ejecución del plan retiro.

Seguridad Social: Garantizar el cubrimiento en Seguridad Social de los funcionarios de la Entidad, mediante la afiliación y el pago de los aportes al Sistema General de Seguridad Social de acuerdo con los términos y plazos establecidos en la normatividad vigente.

Higiene y Seguridad Industrial: Realizar previsión, identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, que surgen en el lugar de trabajo, que pueden generar accidentes, incidentes de trabajo y/o causar enfermedad laboral y a su vez producir daños en el ambiente, en los procesos y en propiedad con el fin de realizar control de estos y establecer planes de acción de acuerdo con el riesgo identificado.

Gestión del Riesgo de Emergencias y Desastres: Adelantar las acciones necesarias para prevenir la ocurrencia de eventos adversos, disminuir la vulnerabilidad estructural, no estructural y funcional



de la Entidad y sus ocupantes, garantizar acciones adecuadas de conocimiento del riesgo, reducción del riesgo y respuesta al riesgo; con el fin de minimizar pérdidas humanas, ambientales y materiales.

Situaciones Administrativas de Personal: Establecer las actividades, responsabilidades o condiciones de operación y controles, para lograr un adecuado manejo de las situaciones administrativas de personal propendiendo la mejora continua en las actividades del área.

Formación y Capacitación: Fortalecer las competencias laborales y actitudinales de los colaboradores (a) de la Alcaldía Mayor de Cartagena, mediante la implementación y puesta en marcha del Plan de Capacitación Institucional.

Bienestar Social e incentivos: Lograr altos niveles de sentido de pertenencia y satisfacción y desarrollo de los colaboradores (a) de la Alcaldía, tendientes a la contribución del desempeño de su labor, el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales y permitir dar un mejoramiento a la calidad de vida, a través del Plan de Bienestar anual, la proyección de estímulos e incentivos que dentro de este se plantea.

Nominas: Elaborar nómina de personal de planta, resolución para pago de vacaciones, liquidación de prestaciones sociales, teniendo en cuenta las novedades propias del procedimiento de nóminas.

Medicina Preventiva y del Trabajo: Prevenir todo daño a la salud de los trabajadores derivados de su condición de vida y de trabajo, garantizando óptimas condiciones de bienestar físico y mental en los colaboradores (a). Con el desarrollo de actividades de prevención de la enfermedad laboral, accidentes de trabajo y educación en salud a los funcionarios, en conjunto con los subprogramas y sistemas de vigilancia epidemiológicos laborales.

Concebido para preparar a los servidores (as) públicos (as) que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el literal c) del artículo 262 de la Ley 100 de 1993 y en especial al numeral 75.3 del artículo 75 del Decreto Ley 1227 de 2005. Es necesario fortalecer e implementar una cultura de aprendizaje permanente para enfrentar el cambio, lo cual facilitará realizar un buen proceso de desvinculación trabajando y desarrollando aspectos para la preparación al cambio de estilo de vida, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud.

Actividades Sugeridas: Taller de vida para pre pensionado.

Actividad Pre-pensionados:

- Etapa recreo-formativa: salida de la ciudad-formación para pre-pensionados
- Capacitaciones en historia laboral y nuevo proyecto de vida: Dentro de los objetivos específicos del programa de desvinculación asistida se encuentran:
 - Preparar a los empleados públicos próximos a la fecha de retiro del servicio, para afrontar su nueva situación.

–



}

-Proporcionar las técnicas y herramientas necesarias a los desvinculados, con el fin de facilitar, cuando corresponda, su desvinculación.

-Desarrollar las habilidades y destrezas laborales de los servidores públicos, de modo que les permitan mayores y mejores oportunidades de acceso al mercado laboral.

- Mejorar el clima interno para que se genere un impacto menor en el resto de los servidores públicos.

EVALUACIÓN DEL PROGRAMA

Con el apoyo de profesionales de la Psicología, se debe realizar la evaluación de impacto de esta actividad, de tal manera que se pueda conocer el resultado de la intervención social, personal, familiar y ocupacional del personal que esta próximo al retiro.

ASIGNACIÓN DE RECURSOS:

Los recursos económicos en los que se incurra para el programa de Desvinculación Laboral Asistida se asumirán con cargo al rubro “Bienestar Social”.