
 800.103.180.2	<b>ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE</b>	<b>Código: DO-GTH-04</b>
	<b>PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 01</b>
	<b>DOCUMENTO: PROGRAMA DE DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA</b>	<b>Fecha de aprobación: 13/06/2023</b>
		<b>Página 1 de 36</b>

# PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA PARA LA ALCALDIA DE SAN JOSÉ DEL GUAVIARE


MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN MIPG  
SECRETARIA ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO SOCIAL  
ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN JOSÉ DEL GUAVIARE

2023


 800.103.180.2	ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE	Código: DO-GTH-04
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	DOCUMENTO: PROGRAMA DE DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA	Fecha de aprobación: 13/06/2023
		Página 2 de 36


## TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN .....	5
2. JUSTIFICACIÓN .....	6
3. OBJETIVOS.....	7
<b>3.1 Objetivo General</b> .....	7
<b>3.2 Objetivos Específicos</b> .....	8
4 ALCANCE.....	8
5 GLOSARIO .....	8
6. MARCO LEGAL .....	11
7. METODOLOGÍA.....	17
7.1 Apartado 1. DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA.....	17
<b>7.1.1 Beneficios desde la Sección de Bienestar Alcaldía Municipal</b> .....	17
- <b>Atención Psicosocial</b> .....	17
- <b>Taller Habilidades blandas</b> .....	18
- <b>Taller Fortalecimiento de Habilidades Técnico-Laborales</b> .....	19
7.2 Subsidio de Empleo .....	21
<b>7.3 Apoyo de Instituciones de Entidades Externas</b> .....	¡Error! Marcador no definido.
7.4 Marco Metodológico de Actividades desde la Sección de Bienestar.....	24
8. Apartado 2. PRE PENSIONADOS .....	27
<b>8.1 FASE DE IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA “FORMANDO LAS BASES PARA UN FUTURO CON DIGNIDAD”</b> .....	27
<b>8.2 PROCEDIMIENTO</b> .....	30
<b>8.3 INSTRUMENTOS</b> .....	30
➤ <b>Seminario taller experiencial</b> .....	30
<b>8.4 Programa Externo de Actividades que ofrece la Entidad</b> .....	¡Error! Marcador no definido.
<b>8.5 RECURSOS</b> .....	32
<b>8.6 RESPONSABLES</b> .....	32
<b>8.7 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PROGRAMA</b> .....	33

 800.103.180.2	ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE	Código: DO-GTH-04
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	DOCUMENTO: PROGRAMA DE DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA	Fecha de aprobación: 13/06/2023
		Página 3 de 36

<b>8.7.1 EVALUACIÓN DEL PROGRAMA .....</b>	<b>33</b>
<b>8.7.2 SEGUIMIENTO DEL PROGRAMA.....</b>	<b>33</b>
<b>8.8 NIVEL DE SATISFACCIÓN.....</b>	<b>34</b>
<b>9. REFERENCIAS .....</b>	<b>35</b>

 <p>800.103.180.2</p>	<b>ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE</b>		<b>Código: DO-GTH-04</b>
	<b>PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO</b>		<b>Versión: 01</b>
	<b>DOCUMENTO: PROGRAMA DE DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA</b>		<b>Fecha de aprobación: 13/06/2023</b>
			<b>Página 4 de 36</b>

 800.103.180.2	ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE	Código: DO-GTH-04
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	DOCUMENTO: PROGRAMA DE DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA	Fecha de aprobación: 13/06/2023
		Página 5 de 36

## INTRODUCCIÓN

La desvinculación asistida, es una estrategia de acompañamiento que busca facilitar el proceso de terminación de un vínculo laboral entre la entidad y sus trabajadores, la llamada desvinculación asistida se aplica tanto para los trabajadores que se **pensionan** como para los que por **otras causales** como el recorte de personal, supresión de cargos etc.


El programa busca establecer los lineamientos para brindar asesoría a nivel económico, psicológico, social y también en el desarrollo de nuevas competencias y/o habilidades a través de actividades y capacitaciones que oriente a los beneficiarios a la comprensión y asimilación de su nueva situación. (Mena, 1997)

Es un programa que permite el fortalecimiento de la estructura organizacional, mejora las capacidades administrativas y genera mayor confianza entre el trabajador y el empleador, al hacer acompañamiento al pre-pensionado, seguimiento al pensionado, y acompañamiento al trabajador desvinculado; con ello se mejora la relación laboral con el servidor cesante y se le da valor a la entidad al reconocer en su servidor un trabajo que fue necesario para el cumplimiento de los objetivos de la entidad.

Como todo cambio en la vida, la pensión y la pérdida del empleo genera episodios de ansiedad y resistencia al cambio, con ello se dificulta la capacidad de adaptación, la convivencia se ve comprometida, la salud, la economía se ve amenazada, la inactividad y soledad pueden conducir a episodios depresivos, causados por las características de su nuevo rol de pensionado y/o desempleado y la desconexión con sus antiguos compañeros.

La desvinculación asistida- que se ofrece ya en varias instituciones- contiene las estrategias y herramientas para aportar desde la institucionalidad la ayuda que requieren los trabajadores que son pre-pensionados y que son despedidos por otras causas.

La Alcaldía Municipal de San José del Guaviare diseñó su programa de desvinculación asistida, el propósito fundamental es fortalecer las capacidades de cada trabajador con miras a brindar herramientas para mejorar su calidad de vida, teniendo como principio que el trabajador presentará un conflicto emocional que puede ser resuelto a través de la intervención institucional, El programa beneficiará a los funcionarios que se acercan a su etapa jubilatoria y aquellos que por alguna causa pierdan su trabajo.

 800.103.180.2	<b>ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE</b>	<b>Código: DO-GTH-04</b>
	<b>PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 01</b>
	<b>DOCUMENTO: PROGRAMA DE DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA</b>	<b>Fecha de aprobación: 13/06/2023</b>
		<b>Página 6 de 36</b>

Este programa está diseñado desde una perspectiva humanista, contiene estrategias de capacitación en distintos temas como la promoción y prevención de salud, la adaptación al ciclo de vida productivo, acompañamiento psicosocial, la asesoría jurídica y el reconocimiento de la labor.

A través de asesorías y capacitaciones, se busca desarrollar en los servidores públicos beneficiados, competencias que facilitaran su adaptación a la nueva etapa, se busca que trabajador pueda descubrir nuevas capacidades, se anime a retomar sus proyectos y encuentre motivos para continuar con su proyecto de vida.

## 1. JUSTIFICACIÓN


El trabajo garantiza un ingreso económico del que dependen casi todos los ciudadanos en Colombia, quien trabaja aporta sus conocimientos a la consecución de metas establecidas por las instituciones a quien sirve. A cambio recibe una remuneración económica que garantiza- al menos en parte- la satisfacción de sus necesidades básica como es la alimentación, el vestido y la salud.

En un país cuyos índices de desempleo superan el Veinte por ciento (20%), quien tiene un empleo, en la mayoría de las veces lo valora y muy ligeramente se acostumbra a él en un intercambio socioeconómico que se considerara cuando más, justo.

Cuando ese vínculo laboral de empleador y empleado se rompe. Genera en el empleado sentimientos de ansiedad, depresión, decepción y desmotivación, en algunas personas estos sentimientos son transitorios y le sirven para afrontar con mas ahínco su vida que debe continuar, pero para otras personas estos sentimientos no se resuelven correctamente y ocasionan serios problemas de adaptación. Esta situación es la que se busca disminuir con la implementación de un programa de desvinculación asistida.

El trabajador muy pocas veces está preparado para abandonar las labores que se ha acostumbrado a realizar; para el joven/adulto que aún tiene años productivos para ofrecer suele ser más fácil de afrontar dependiendo de sus condiciones socioeconómicas (hijos, madres o padres solteros, padres con discapacidad etc.)

Los que se pensionan tienen otras connotaciones, para muchos trabajadores la pensión implica pérdida de poder adquisitivo que en medio de tantos

 800.103.180.2	ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE	Código: DO-GTH-04
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	DOCUMENTO: PROGRAMA DE DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA	Fecha de aprobación: 13/06/2023
		Página 7 de 36

compromisos aún vigentes en su vida ocasionan traumas y hacen más difícil su cotidianidad, la mayoría de los trabajadores obtienen pensiones básicas y necesitan con urgencia emprender nuevas actividades que reemplacen su antigua ocupación y mejoren su economía.

La pensión fractura su cotidianidad y afloran sentimientos de vacío, muchos pensionados se sienten solos en sus luchas jurídicas, se siente desplazados en sus puestos de trabajo y se niegan a entregar información y conocimientos que son útiles para la entidad; todos estos cambios, considerados traumáticos, para casi todos los que alcanzan los requisitos para la pensión son los que se esperan disminuir a través de la implantación del programa de acompañamiento a la desvinculación.

Es importante que los empleados próximos a cesar su trabajo bien sea por otras causas o por cumplir los requisitos para pensionarse, cuenten con herramientas para afrontar de una manera apropiada su realidad, se busca que el trabajador se empodere de la situación y la resuelva sin traumatismo.


Por ello se hace necesario que desde la institucionalidad el servidor público desvinculado y próximo a pensionarse, adscrito a la Alcaldía Municipal de San José del Guaviare, cuente con estrategias de acompañamiento y asesoría de tipo social, económico y emocional, que aumente sus capacidades para afrontar asertivamente su cese de actividades laborales y consiga seguir siendo y sentirse útil a su entorno social y comunitario.

A través del programa de desvinculación asistida para los trabajadores, se realizará acompañamiento jurídico, y psicosocial cuyo fin siempre será potencializar sus capacidades para que se adapte a su nueva realidad, utilizado de manera apropiada su tiempo libre, ocupándose de su salud, de su bienestar, de iniciar sus propias ideas de negocio y/o buscando nuevas fuentes de ingresos retomando sus proyectos de vida, sintiéndose satisfecho con su devenir.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1 Objetivo General

De acuerdo con las estrategias y lineamientos del componente retiro de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano se crea el programa de **“desvinculación asistida”** en la Alcaldía Municipal de San José del Guaviare.

 800.103.180.2	ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE	Código: DO-GTH-04
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	DOCUMENTO: PROGRAMA DE DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA	Fecha de aprobación: 13/06/2023
		Página 8 de 36

### 3.2 Objetivos Específicos

- ✓ Reconocer el estado actual del programa de desvinculación asistida desde los lineamientos presentados en el modelo integral de planeación y gestión.
- ✓ Analizar e implementar las estrategias diseñadas por medio de la realización de talleres específicos con el fin de brindar acompañamiento, asesoramiento y apoyo para un nuevo empleo o plan de vida al desvinculado.
- ✓ Evaluar el desarrollo y satisfacción de los participantes del programa mediante un indicador de efectividad, talleres programados/talleres realizados.

## 4 ALCANCE

Este programa está diseñado para beneficiar a todos los funcionarios, próximos a perder sus empleos por pensionarse o por otras causas, en la Alcaldía Municipal de San José Del Guaviare, sus líneas contienen las estrategias de capacitación a nivel jurídico y laboral, el acompañamiento psicosocial, y los mecanismos de reconcomiendo de la vida y obra de los pensionados.


Es un programa con bases administrativas, pero con un corte humanista, que da prioridad al trabajador como sujeto de derecho que aporta sus años productivos y merecedor de un retiro digno. Se espera que el programa fije las bases del trato para el trabajador que pierde su empleo y para el futuro pensionado, deberá contener de manera puntual las distintas estrategias, acciones, responsables y los recursos necesarios para llevarlas a cabo, de igual manera se identificarán de manera periódica los funcionarios que puedan acceder al programa.

Se espera contribuir con este programa al fortalecimiento de las capacidades administrativas de la Alcaldía Municipal y con ello contribuir al fortalecimiento del bienestar de los trabajadores y en especial de todos aquellos que han dado una gran parte de su vida laboral al crecimiento de la entidad pública.

## 5 GLOSARIO


- **Desvinculación asistida:** se puede definir como un programa que contiene los lineamientos técnicos que orientan, la asesoría, capacitación y



 800.103.180.2	ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE	Código: DO-GTH-04
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	DOCUMENTO: PROGRAMA DE DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA	Fecha de aprobación: 13/06/2023
		Página 9 de 36


acompañamiento que realiza la entidad a las personas que pierden su status de empleados bien sea por alcanzar los requisitos para su pensión o por otras causas

- **Ambiente laboral:** 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. (Silva, J.E., 2009).
- **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 para experimentarse como competente para afrontar los desafíos de la vida”(Braden, 1995).
- **Calidad de vida:** «Calidad de vida es un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona. Posee aspectos subjetivos y aspectos objetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad, y la salud objetivamente percibida» (Ardila, 2003).
- **Bienestar:** Consuelo Uribe Mallarino, asume el bienestar como un “estado de satisfacción personal, En el cual en un extremo esta la carencia total de elementos que permitan satisfacer las necesidades básicas y en otro extremo la abundancia de recursos, este bienestar puede estar mediado por la presencia del estado y las condiciones que este pueda brindar para satisfacción de los conglomerados sociales” (Uribe, 2004).
- **Cambio:** transformación de un individuo interpretada como proceso de autorrealización o como resultado de la tendencia a la mutación y de la resistencia a la misma. La primera tesis tiene como su principal exponente a K. Goldstein, para quien “el comportamiento normal corresponde a un continuo cambio de tensión por el que se alcanza, en una sucesión de fases, un estado de tensión que permite y empuja al organismo a realizarse con ulteriores actividades, según su naturaleza. (Diccionario de Psicología, 2014).
- **Ciclo vital:** “se considera la totalidad de la vida como una continuidad con cambios, destacando parámetros históricos, socioculturales, contextuales, y del acontecer cotidiano e individual, como prevalentes sobre cualquier clasificación etérea, o en la que predomine la edad como criterio. La

 800.103.180.2	ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE	Código: DO-GTH-04
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	DOCUMENTO: PROGRAMA DE DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA	Fecha de aprobación: 13/06/2023
		Página 10 de 36

perspectiva del ciclo vital representa un intento para superar la dicotomía crecimiento -declinación, reconociendo que en cualquier momento de nuestras vidas hay pérdidas y ganancias” (Dulcey Ruiz & Uribe Valdivieso, 2002).

- **Pre-pensionado:** “Tiene la condición de pre pensionado, para efectos de la protección reforzada reconocida por el legislador a sujetos de especial vulnerabilidad, en el contexto de procesos de renovación de la administración pública, el servidor público próximo a pensionarse al cual le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez, término que debe contabilizarse a partir de la fecha en que se declara la reestructuración de la entidad de la administración pública, extendiéndose la protección hasta cuando se reconozca la pensión de jubilación o vejez o se dé el último acto de liquidación de la entidad, lo que ocurra primero, habiéndose señalado que cuando no es posible el reintegro, el ente en liquidación, por intermedio de la entidad liquidadora, y a cargo de quien asuma el pasivo pensional de la entidad o institución extinta, deberá garantizar la realización de los aportes en pensión hasta tanto la persona próxima a pensionarse cumpla con el requisito para acceder a dicho derecho”(Luís Ernesto Vargas Silva, 2009).
- **Responsabilidad social:** “El concepto de responsabilidad social puede ser interpretado como el compromiso que las organizaciones tienen para con la comunidad, refiriéndose a las diferentes acciones tomadas por la entidad para maximizar el impacto de sus contribuciones en tiempo, productos, servicios, influencias, administración del conocimiento y otros recursos que son dirigidos a las comunidades en las cuales se opera”(Uribe, 2004).
- **Estabilidad laboral reforzada:** el derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: “ (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismos y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz” (Corte Constitucional Sentencia T-320/16).
- **Capacitación y desarrollo:** identifica aquellas acciones y programas de inducción, entrenamiento, capacitación, adiestramiento, especialización, etc. Que brinda la entidad 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


 800.103.180.2	ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE	Código: DO-GTH-04
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	DOCUMENTO: PROGRAMA DE DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA	Fecha de aprobación: 13/06/2023
		Página 11 de 36

innovaciones tecnológicas, administrativas, en la entidad o sector económico. (Silva, J.E., 2009).

- **Redes de apoyo:** una red de apoyo, por lo tanto, es una estructura que brinda algún tipo de contención a algo o alguien. La idea suele referirse a un conjunto de organizaciones o entidades que trabajan de manera sincronizada para colaborar con alguna causa.
- **Riesgo psicosocial:** de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los riesgos psicosociales son “aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, a los que se llama estrés”. Al existir una red de apoyo, aquel que necesita ayuda recibe una contención integral. Dicho de otro modo, el problema en cuestión es atacado desde diversos sectores, algo que permite perfeccionar el tratamiento. (Pérez Porto y Merino, 2014).
- **Outplacement:** «Es el servicio que una entidad aporta a uno o varios trabajadores despedidos, bien por sus propios medios bien a través de consultores externos, a través del cual se ofrece a dicho(s) trabajador(es) el asesoramiento, la formación y los medios necesarios para lograr una transición en su carrera, consiguiendo un nuevo trabajo en otra entidad lo más adecuado posible a su perfil y preferencias en el menor plazo posible, reduciendo así los perjuicios económicos y psicológicos que gatera toda situación de despido» (Ángel & Castillo, 2005). Por su parte Rosy Garcia Ospina define El outplacement como “el término empleado para designar el conjunto de intervenciones que se puede hacer con personas quienes en su futuro próximo van a enfrentar un proceso de desvinculación laboral. En términos generales, el propósito del outplacement es la reducción de los efectos negativos que puede tener ese proceso de desvinculación laboral, teniendo en cuenta, los diferentes tipos de beneficios que el empleo puede representar para cada persona”(Ospina & Duque Valásquez Claudia, 2017)

## 6. MARCO LEGAL

<p align="center"><b>CONSTITUCIÓN POLITICA DE COLOMBIA,</b></p> <p>El artículo 125, de la constitución describe el carácter de los servidores público y afirma “El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley”(Constituyente, 1991).</p>
<p><b>LEY 909 DE 2004</b></p>

 800.103.180.2	<b>ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE</b>	<b>Código: DO-GTH-04</b>
	<b>PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 01</b>
	<b>DOCUMENTO: PROGRAMA DE DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA</b>	<b>Fecha de aprobación: 13/06/2023</b>
		<b>Página 12 de 36</b>

**ARTÍCULO 1.** “Objeto de la ley. 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”(Congreso de Colombia, 2004).

**ARTÍCULO 19.** El empleo público.


“El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de esta ley. Por empleo se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”(Congreso de Colombia, 2004).

## **TÍTULO VII**

### **RETIRO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS**

<b>ARTÍCULO 41.</b> “Causales de retiro del servicio. El retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa se produce en los siguientes casos:	d) Por renuncia regularmente aceptada;
a) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción;	e) Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez;
b) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa;	Declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-501de 2005, en el entendido de que no se pueda dar por terminada la relación laboral sin que se le notifique debidamente su inclusión en la nómina de pensionados correspondiente.
c) INEXEQUIBLE. Por razones de buen servicio, para los empleados de carrera administrativa, mediante resolución motivada; Sentencia C-501 de 2005.	f) Por invalidez absoluta;
	g) Por edad de retiro forzoso;
	h) Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario;
	i) Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono de este”(Congreso de Colombia, 2004)

**LEY 100 DE 1993**

 800.103.180.2	ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE	Código: DO-GTH-04
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	DOCUMENTO: PROGRAMA DE DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA	Fecha de aprobación: 13/06/2023
		Página 13 de 36

## 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:

- a) En materia de educación, las autoridades del sector de la educación promoverán acciones sobre el reconocimiento positivo de la vejez y el envejecimiento;
- b) En materia de cultura, recreación y turismo, las entidades de cultura, recreación, deporte y turismo que reciban recursos del Estado deberán definir e implantar planes de servicios y descuentos especiales para personas de la tercera edad;
- c) 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”(Congreso de Colombia, 1993) .

### **DECRETO 36 DE 1998**


(enero 9) Diario Oficial No 43.216, del 16 de enero de 1998

ARTÍCULO 1o. “La Dirección Técnica de Seguridad Social-División de Estudios Sociales o la dependencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que haga sus veces, tendrá como actividad permanente la promoción de la inclusión del componente de preparación a la jubilación, denominado Política de Pre-retiro Marco (PPM), dentro de los programas de bienestar de los trabajadores.

ARTÍCULO 2o. La Política de Pre-retiro Marco (PPM) implica acciones y medios que hagan posible la planificación, la administración y la

y psicológica, la administración económica y financiera, el manejo creativo del tiempo libre y el conocimiento de la normatividad vigente, particularmente la relacionada con las normas constitucionales, las leyes laborales y de seguridad social y las demás que contribuyan al conocimiento integral de las obligaciones y derechos de trabajadores y empleadores, así como de las instancias de reclamación y denuncia respectivas.

Se buscará que las acciones correspondientes se integren a la filosofía, misión y plan de desarrollo

 800.103.180.2	ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE	Código: DO-GTH-04
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	DOCUMENTO: PROGRAMA DE DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA	Fecha de aprobación: 13/06/2023
		Página 14 de 36

evaluación constante de la vida, teniendo en cuenta aspectos fundamentales como la salud física	de cada entidad”(República de Colombia, 1998).
---	--

### DECRETO 1567 DE 1998 (agosto 5)

Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.


**ARTÍCULO 2º.** "Sistema de Capacitación. Créase el sistema nacional de capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios”(República de Colombia, 1998)

### DECRETO 1083 DE 2015 (mayo 26)

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

<p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.</li> <li>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.</li> </ol>	<p>y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.</p> <p>6. Adelantar programas de incentivos.</p> <p>PARÁGRAFO. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.</p> <p>ARTÍCULO 2.2.10.8 Planes de incentivos. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un</p>
--	--



 800.103.180.2	ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE	Código: DO-GTH-04
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	DOCUMENTO: PROGRAMA DE DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA	Fecha de aprobación: 13/06/2023
		Página 15 de 36


3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.	esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley”(República de Colombia, 2015)
4. Identificar la cultura organizacional	

#### DECRETO 648 DE 2017

ARTÍCULO 2º. “Modifíquese el Capítulo 1 del Título 11 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, relativo a las causales de retiro, el cual quedará así:


**“CAPÍTULO 1 CAUSALES DE RETIRO** en los empleos de libre nombramiento y remoción.

<b>ARTÍCULO 2.2.11.1.1 Causales de retiro del servicio.</b> El retiro del servicio implica la cesación en el ejercicio de funciones públicas y se produce por:	establecidos en la Ley 100 de 1993 y demás normas que la modifiquen adicionen, sustituyan o reglamenten.
1) Declaratoria de insubsistencia del nombramiento	De conformidad con lo señalado en el PARÁGRAFO 3º 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
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.	

 800.103.180.2	ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE	Código: DO-GTH-04
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	DOCUMENTO: PROGRAMA DE DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA	Fecha de aprobación: 13/06/2023
		Página 16 de 36

<p>6) Edad de retiro forzoso.</p> <p>7) Destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.</p> <p>8) Declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono de este.</p> <p>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.</p> <p>10) Orden o decisión judicial.</p> <p>11) Supresión del empleo.</p> <p>12) Muerte.</p> <p>13) Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes”(República de Colombia, 2017).</p> <p><b>ARTÍCULO 2.2.11.1.4 Retiro por pensión.</b></p> <p>“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</p>	<p>reconocimiento de la pensión, se le notifique debidamente su inclusión en la nómina de pensionados correspondiente.</p> <p>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 esta en nombre de aquel. Lo dispuesto en este artículo rige para todos los trabajadores o servidores públicos afiliados al sistema general de pensiones.</p> <p>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 3º del artículo 9º de la Ley 797 de 2003”(República de Colombia, 2017).</p>
--	---



 800.103.180.2	ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE	Código: DO-GTH-04
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	DOCUMENTO: PROGRAMA DE DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA	Fecha de aprobación: 13/06/2023
		Página 17 de 36

## 7. METODOLOGÍA

Según lo expuesto por Flavia Rebai los “Modelos de trabajo La aplicación del outplacement puede exponerse en dos modelos de trabajo, los cuales se diferencian según quienes efectúan la acción profesional pertenezcan o no a la organización que realiza la desvinculación”(Rebai, 2006).

### Modelo de trabajo interno:

Este modelo utiliza los recursos propios de la entidad, personal capacitado y responsable de ejecutar las acciones diseñadas en el programa de desvinculación asistida, se realizan entrevistas y se sigue el guion establecido en los documentos administrativos. Esta estrategia tiene la ventaja que reduce costos, pero al no contar con personal con experiencia puede ser mal orientado.

“Una de las limitaciones que puede presentarse es la contradicción que podrían observar los trabajadores entre quien despide y, a la vez, aconseja, lo que afectaría la credibilidad”(Rebai, 2006).


En este documento se orientará un modelo de trabajo interno, El programa “**DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y PREPENSIONADOS**” trazará sus acciones desde una perspectiva de aprendizaje estructural y humanista, desarrollando actividades prácticas en las que los beneficiarios del programa participaran de manera activa aportando sus experiencias y adquiriendo nuevos aprendizajes.

### 7.1 Apartado 1. DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA (otras casuales diferentes a la Jubilación)

#### 7.1.1 Beneficios desde la Sección de Bienestar Alcaldía Municipal



De manera semestral la Alcaldía Municipal llevará a cabo una jornada de atención psicosocial para el personal desvinculado por modalidad de pre pensionados y otras causales, en articulación con la secretaria de Salud Municipal y el Sena.


 800.103.180.2	ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE	Código: DO-GTH-04
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	DOCUMENTO: PROGRAMA DE DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA	Fecha de aprobación: 13/06/2023
		Página 18 de 36

### - Taller Habilidades blandas

Con el fin de afianzar los vínculos de cercanía y acompañamiento, se realizarán talleres cada semestre con el propósito de potenciar las habilidades blandas de los participantes, actividad que será gestionada por la secretaria administrativa y de desarrollo social en articulación con otras entidades.

**Tabla 1. Enfoque de los talleres.**

Tema	Objetivo
<b>Eficiencia y Efectividad Personal</b>	Identificar las capacidades y fortalezas por desarrollar una vez expuestos los intereses personales del individuo en diferentes aspectos y las posibilidades de que estos se desarrollen y accionen en el ámbito profesional, social y familiar.
<b>Comunicación y Expresión Emocional</b>	Transmitir ideas y emociones a través del autoconocimiento de manera asertiva, identificando las implicaciones y posibilidades en las relaciones personales, sociales y/o laborales.
<b>Capacidad Resolutiva y Toma de Decisiones</b>	Planear, construir, ejecutar, mantener, hacer seguimiento y control de cambios en los acuerdos grupales por medio del análisis de pros y contras recociendo las limitaciones, armonizando y aceptando la orientación al cambio.
<b>Trabajo Colaborativo</b>	Reconocer las habilidades de los partícipes del equipo de trabajo con el propósito claro de dividir tareas, establecer compromisos y acuerdos en beneficio y cumplimiento de metas establecidas.
<b>Indicador de las Actividades</b>	Actividades Ejecutadas / Actividades Programadas


 800.103.180.2	ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE	Código: DO-GTH-04
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	DOCUMENTO: PROGRAMA DE DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA	Fecha de aprobación: 13/06/2023 Página 19 de 36

## - Taller Fortalecimiento de Habilidades Técnico-Laborales

Para tener en cuenta en el plan de capacitación anual que estos talleres se hacen en articulación con el Sena, con la UNAD, con la ESAP y demás universidades con que la entidad tenga convenio.


**Tabla 2. Enfoque de los talleres.**

Tema	Objetivo
<b>Planificación, Priorización y Gestión del Tiempo</b>	Conocer el proceso como se desarrolla la organización, planificación y la secuencia de priorización de actividades a realizar con base en el objetivo propuesto a alcanzar y en articulación con el eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación definido en el PNFC- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030
<b>Expresión Oral y Escrita</b>	Exponer estrategias que expandan el léxico en la expresión oral y escrita, que a su vez disminuya el uso de muletillas al hablar, fortaleciendo sus habilidades competitivas que ayudan en la redacción, producción, uso de vocabulario, comprensión e interpretación de textos y en articulación con el eje 2: Generación de Valor Público definido en el PNFC- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.
<b>Interpretación de Tablas y Gráficos</b>	Aplicar contenidos matemáticos por medio del análisis, interpretación y valoración de diversas situaciones con el fin de mejorar las destrezas para el razonamiento matemático partiendo de ejercicios de cálculo básico y en articulación con el eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación definido en el PNFC- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

 800.103.180.2	<b>ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE</b>	<b>Código: DO-GTH-04</b>
	<b>PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 01</b>
	<b>DOCUMENTO: PROGRAMA DE DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA</b>	<b>Fecha de aprobación:</b> <b>13/06/2023</b> <b>Página 20 de 36</b>


<b>Uso y Aplicación de las TIC</b>	Identificar el uso y beneficio de las Tecnologías de Información y la Comunicación en ámbitos académicos, laborales y sociales como medio para el desarrollo de las actividades y en articulación con el eje 3: Transformación Digital, definido en el PNFC- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.
<b>Desarrollo de Destrezas para una Efectiva Vinculación Laboral</b>	Diseñar el perfil profesional, alineándolo en relación con la aplicación de pruebas psicotécnicas, construir la hoja de vida, presentación de soportes académicos, laborales y personales; entrenamiento en presentación de entrevistas y preparación de visita domiciliaria (Congreso de la República de Colombia, 2022) y en articulación con el eje 2: Generación de Valor Público definido en el PNFC- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.
<b>Indicador de las Actividades</b>	Actividades Programadas / Actividades Ejecutadas

A lo anterior, las actividades están propuestas para que su ejecución se realice de manera semestral y que los nuevos desvinculados se unan al desarrollo de estas sin alterar el orden de programación, las cuales se realizarán con el apoyo de instituciones con las que la Alcaldía Municipal tenga convenio. Como indicador de efectividad se propone que sea actividad programada/actividad ejecutada esto teniendo en cuenta que la asistencia es variable porque depende de la cantidad de desvinculados.


 800.103.180.2	ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE	Código: DO-GTH-04
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	DOCUMENTO: PROGRAMA DE DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA	Fecha de aprobación: 13/06/2023 Página 21 de 36

## 7.2 Subsidio de Empleo y Apoyo Económico

<b>COMCAJA (FOSFEC)</b> El <b>Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante</b> , FOSFEC, es un programa administrado por las Cajas de Compensación Familiar, como COMCAJA, en favor de la población desempleada.	
<b>Prestaciones económicas:</b>  - Pago de la cotización a los sistemas de seguridad social en salud y pensión, calculado sobre 1 SMLV.  - El pago de la transferencia económica del Mecanismo de Protección al Cesante – MPC – equivalente a (1.5) salarios mínimos mensuales legales vigentes – SMMLV – será decreciente y se entregada hasta por un período de cuatro (4) meses. Aplica para categoría A y B. Primera cuota 40% Segunda cuota 30% Tercera Cuota 20% Cuarta Cuota 10% – Capacitación laboral. Los anteriores beneficios serán reconocidos por un período de seis (6) meses,	previo cumplimiento de los requisitos de la Ley 1636 de 2013 y 2225 de 2022.  <b>Requisitos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estar en situación de desempleo (sin ingreso mensual).</li> <li>• Haber realizado aportes continuos o discontinuos a cualquier Caja de Compensación Familiar durante los últimos tres (3) años así:</li> <li>• Trabajadores dependientes: 12 meses continuos o discontinuos.</li> <li>• Trabajadores independientes: 24 meses continuos o discontinuos.</li> <li>• No estar afiliado como COTIZANTE a una EPS o Caja de Compensación Familiar.</li> <li>• Estar registrado en una <u>Agencia del Empleo</u></li> <li>• No estar activo como empleador (entidad jurídica) en la caja de compensación, ni como empleador de servicio doméstico.</li> </ul>
<b>Documentos:</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <u>Formulario de postulación FOSFEC.</u></li> <li>2. Fotocopia de la cedula de ciudadanía.</li> </ol>	Estos días serán contados a partir de la fecha de radicación y/o hasta agotar los recursos del Fondo.  <b>Causales de pérdida del beneficio:</b>


 800.103.180.2	ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE	Código: DO-GTH-04
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	DOCUMENTO: PROGRAMA DE DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA	Fecha de aprobación: 13/06/2023
		Página 22 de 36

<p>3. Certificación de la Eps con una vigencia no superior a 30 días.</p> <p>4. Formato <u>Declaración Juramentada EPS.</u></p> <p>5. Certificado de Pensiones con una vigencia no mayor a 30 días. Si no requiere pago de pensión debe presentar un certificado de su fondo donde indique el motivo o carta aclaratoria por la persona.</p> <p>6. Certificado de inscripción ante la Agencia de Empleo.</p> <p>7. Carta de terminación del contrato laboral, en la que indique la fecha de terminación del contrato y causal de terminación.</p> <p>8. Formato de Declaración Juramentada de Terminación del trabajo.</p> <p>9. Certificación de Caja de Compensación indicando tiempo de vinculación. Esta certificación es necesaria si el solicitante (postulante) estuvo afiliado a otra Caja de Compensación o si su afiliación en COMCAJA fue inferior a 12 meses en los últimos tres (3) años.</p> <p>La documentación deberá ser presentada en las sedes de COMCAJA en los departamentos de Guainía, Guaviare, Vaupés y Vichada.</p> <p>La Caja de Compensación Familiar tendrá Quince (15) días hábiles para comunicar a los postulados si han sido beneficiarios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No acudir a los servicios de colocación ofrecidos por el Servicio Público de Empleo.</li> <li>• Incumplir, sin justificación con los trámites exigidos por el Servicio Público de Empleo y con los requisitos para participar en el proceso de selección por parte de los empleadores a los que hayan sido remitidos por éste.</li> <li>• Rechazar, sin justificación, la ocupación que le ofrezca el Servicio Público de Empleo, siempre y cuando ella le permita ganar una remuneración igual o superior al 80% de la última devengada y no se deterioren las condiciones del empleo anterior.</li> <li>• Descartar o no culminar el proceso de formación para adecuar sus competencias básicas y laborales específicas, al cual se hayan inscrito conforme la ruta de empleabilidad, excepto en casos de fuerza mayor determinados por la Ley.</li> <li>• Asistir a menos del ochenta por ciento (80%) de las horas de capacitación definidas en la ruta de empleabilidad.</li> <li>• Percibir efectivamente una pensión de vejez, invalidez o sobrevivientes.</li> <li>• Obtener una fuente directa de ingresos o realizar una actividad remunerada.</li> <li>• Renunciar voluntariamente a las prestaciones económicas reconocidas.</li> <li>• Haber obtenido los beneficios mediante simulación.</li> </ul>
--	--

 800.103.180.2	ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE	Código: DO-GTH-04
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	DOCUMENTO: PROGRAMA DE DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA	Fecha de aprobación: 13/06/2023
		Página 23 de 36

<p><b>No podrán acceder a los beneficios:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quienes ostenten la calidad de servidores públicos de elección popular.</li> <li>• Quienes estuvieren devengando una pensión de jubilación por invalidez, vejez o sobrevivencia.</li> <li>• Quienes, a pesar de haber terminado su relación laboral, de prestación de servicios u otra actividad económica como independientes, cuenten con una fuente directa adicional de ingresos.</li> <li>• Quienes hayan recibido pago los beneficios contemplados en artículo 12 Ley 1636 de 3, modificado por el artículo 6 de la Ley de 2022 de forma continua o discontinua por seis (6) meses en un periodo de (3) años.</li> <li>• Quienes hayan recibido el pago los beneficios contemplados en los Decretos Legislativos 488 y de 2020 de forma continua o discontinua por (3) meses en un periodo de tres (3) años.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quienes no cumplan con la totalidad de los requisitos antes mencionados.</li> </ul> <p><b>Parágrafo.</b> «todo caso, los beneficios con cargo al Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante -FOSFEC -, incompatibles con toda actividad remunerada y con pago de cualquier tipo de pensión»</p> <p><b>Sanciones:</b></p> <p>Una vez, usted active su actividad laboral u obtenga otra fuente de ingresos u obtuvieron el pago de cualquier tipo de pensión, deberá informarlo de forma inmediata por escrito a COMCAJA, lo anterior, con el fin de cancelar el beneficio a su favor, en el caso que la caja detecte que se encuentra laborando y está recibiendo los beneficios que otorga el programa, se procederá a la pérdida, suspensión o cese del beneficio y deberá reintegrar a la caja, los aportes que realizo en los meses que se encontraba activo con el beneficio sin tener derecho más sus intereses, sumado a las acciones penales a que haya lugar., de esta forma se constituye como deudor(a) de la Caja de Compensación Familiar Campesina COMCAJA, en las condiciones que está establezca lay con sus respectivas sanciones.</p>
--	--



 800.103.180.2	<b>ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE</b>	<b>Código: DO-GTH-04</b>
	<b>PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 01</b>
	<b>DOCUMENTO: PROGRAMA DE DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA</b>	<b>Fecha de aprobación: 13/06/2023</b>
		<b>Página 24 de 36</b>

### 7.3 Oferta de capacitación de Cámaras de Comercio locales


Presentan de manera gratuita variedad en cursos, diplomados, foros y talleres para la formación y fortalecimiento entidad rial.

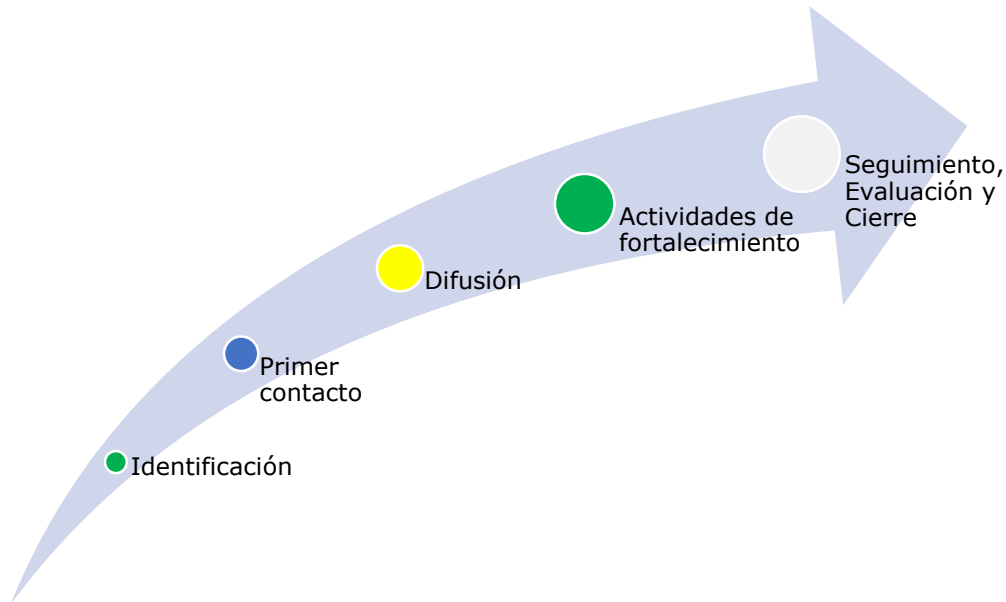
<b>7.4 Oferta SENA</b>	
<p>Los Cursos SENA para desempleados son una serie de propuestas de estudios enfocadas en capacitar adecuadamente a personas sin empleo. Esto en oficios y profesiones sumamente demandadas y en un corto periodo de tiempo.</p> <p>Pueden inscribirse todos los colombianos mayores de edad que se encuentren en situación de desempleo. Para ello, solo es necesario tener documento de identidad, haber realizado las pruebas ICFES y tener puntaje en el SISBÉN. Además de ello, es recomendable que al momento en el que el desempleado realice su registro SENA,</p>	<p>especifique no que tiene empleo y desde hace cuánto tiempo se encuentra en esa situación, para que pueda acceder no solo a los servicios generales, sino también a las especiales para personas en situación de desempleo. Entre sus beneficios se encuentra:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Acceder a educación de calidad sin pagar un solo peso.</li> <li>- Estudiar cerca de casa u optar por la modalidad virtual.</li> <li>- Aprender a ejecutar un oficio o una profesión.</li> <li>- Recibir un certificado que avala la capacitación.</li> <li>- Ver clases con instructores sumamente preparados. (Sena Sofia, s. f.)</li> </ul>

### 7.5 Marco Metodológico de Actividades desde la Sección de Bienestar

El Plan de Desvinculación laboral asistida será ejecutado mensualmente con el objetivo de abarcar la totalidad de funcionarios próximos a salir de la entidad, y a funcionarios que han sido desvinculados de la entidad que estén interesados en participar en el proceso, en donde se brindará un acompañamiento integral y continuo a los colaboradores de la Alcaldía Municipal. Este, será desarrollado de la siguiente manera:



 800.103.180.2	ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE	Código: DO-GTH-04
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	DOCUMENTO: PROGRAMA DE DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA	Fecha de aprobación: 13/06/2023
		Página 25 de 36




*Ilustración 1\_Fases de Implementación*

Tomado de (Congreso de la República de Colombia, 2022)


**Tabla 3. Marco Metodológico de Actividades**

Fase	Actividad
<b>Fase I Identificación</b>	El equipo del programa de Desvinculación Asistida en conjunto con el área de talento humano creará una base de datos institucional en la cual reposen los nombres, número de cédula, número de contacto y correo electrónico de los desvinculados, esta base datos será actualizada periódicamente o cuando se presente un nuevo caso de desvinculación.
<b>Fase II Primer contacto</b>	<p>Se realizará el primer contacto con los desvinculados vía telefónica con el propósito de indagar sobre su estado anímico por motivo de la desvinculación, se les hará saber sobre los beneficios de participar en el Plan de Desvinculación Asistida de la Alcaldía Municipal por consiguiente se les invitará a participar en la charla de CAFAM con relación a los beneficios y facilidades que proporcionan como Caja de Compensación para el personal desvinculado.</p> <p>Adicionalmente se les expondrá los beneficios que presenta de manera particular el equipo de trabajo de</p>

 800.103.180.2	ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE	Código: DO-GTH-04
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	DOCUMENTO: PROGRAMA DE DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA	Fecha de aprobación: 13/06/2023
		Página 26 de 36

	<p>división de personal en donde se encuentra: atención psicológica y formaciones en habilidades blandas.</p> <p>De igual modo se enviará invitación por correo electrónico tanto al personal desvinculado como a los que permanecen en la entidad en calidad de funcionarios y que puedan estar próximos a la desvinculación, esto con el propósito de dar a conocer todo lo relacionado al programa y así puedan acceder a los beneficios.</p>
<b>Fase III Difusión</b>	<p>Por medio de los medios de comunicación de la Alcaldía Municipal (correo electrónico, WhatsApp, entre otros) diferentes piezas gráficas con el objeto de invitar a todos los funcionarios vinculados y desvinculados de la entidad al Webinar con COMCAJA, también se les proporcionará una cartilla didáctica informativa del plan de desvinculación asistida y demás información COMCAJA.</p>
<b>Fase IV Actividades de Fortalecimiento</b>	<p>Posteriormente al Webinar correspondiente a la primera sesión grupal, se propone conformar grupos de cinco (5) personas con la intención de reforzar el acompañamiento a los desvinculados. Se propone una reunión dos (2) semanas después del Webinar con cada uno de los equipos con el fin de profundizar en las temáticas de los beneficios que les sean de su interés para proceder apoyar el conducto regular y particular de cada desvinculado.</p>
<b>Fase V Seguimiento</b>	<p>Se llevará a cabo el seguimiento de este programa vía telefónica con cada uno de los participantes del Plan de Desvinculación Asistida, hasta tres (3) meses después de su ejecución contractual en pro de realizar un acompañamiento que cuenta del resultado final del mismo en donde se cumplan los objetivos trazados.</p>

Finalmente se aplicará una evaluación de satisfacción en cada una de las actividades que permita identificar aspectos a mejorar, además se realizará una evaluación del programa semestralmente.

 800.103.180.2	ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE	Código: DO-GTH-04
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	DOCUMENTO: PROGRAMA DE DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA	Fecha de aprobación: 13/06/2023
		Página 27 de 36




## 8. Apartado 2. PRE PENSIONADOS

### 8.1 FASE DE IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA "REESCRIBIENDO UNA NUEVA HISTORIA"

**Tabla 4. Fase de Implementación**

1. Revisar y analizar la base de datos del personal de la Alcaldía Municipal para el cumplimiento de los requisitos para activar el plan de pensiones.
2. Difundir el programa a los servidores administrativos, planta, provisionalidad, libre nombramiento y remoción, a través de diversos medios técnicos e institucionales.
3. Evaluar e identificar competencias, fortalezas y debilidades a través de la implementación de entrevistas a los servidores públicos con el fin de

 800.103.180.2	ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE	Código: DO-GTH-04
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	DOCUMENTO: PROGRAMA DE DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA	Fecha de aprobación: 13/06/2023
		Página 28 de 36

determinar aptitudes y condiciones de afrontamiento con respecto a la activación de su Plan de Jubilación y para evaluar e identificar habilidades, intereses, motivaciones y enfoques de la dinámica familiar. Para obtener la información antes mencionada, recomendamos realizar entrevistas semiestructuradas presenciales o virtuales, dependiendo de la preferencia del funcionario.

**4.** Ejecutar el programa, que consta de cuatro jornadas vivenciales. En este programa, el aprendizaje experiencial impulsa la deconstrucción y la construcción significativa de la jubilación y la oportunidad que se abren ante quienes desean explorarlas, a continuación, se mencionan algunas de las actividades a desarrollar:

❖ **Primera Sesión: EL CAMINO DE LOS SUEÑOS**

**Objetivo:** Crear un espacio para expresar emociones al final de un período de trabajo formal y el comienzo de un nuevo ciclo de vida.

❖ **Segunda Sesión: ¡¡¡CONTINUAR!!!**

**Objetivo:** Reconocer destrezas, habilidades y oportunidades para dar forma a nuevas historias a través de una vida de experiencias acumuladas.

❖ **Tercera Sesión: ENTRE PARES: Amigos, Colegas, Compañeros y Compadres**

**Objetivo:** construir una red de intereses y pasatiempos deportivos, artísticos, medioambientales, talentos o comerciales.


❖ **Cuarta Sesión: DEJANDO HUELLA**

**Objetivo:** Facilitar la transferencia de conocimientos, experiencias y estrategias de afrontamiento entre generaciones.

**5. Capacitaciones y entrenamientos:**

Desarrollo de talleres sobre:

- ❖ **Estrategias para hacer frente al cambio:** Proporcionar mejores estrategias de resolución de conflictos para hacer frente a diferentes situaciones de la vida.

 800.103.180.2	ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE	Código: DO-GTH-04
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	DOCUMENTO: PROGRAMA DE DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA	Fecha de aprobación: 13/06/2023
		Página 29 de 36

- ❖ **Comunicación Asertiva y Habilidades Sociales:** Identificar estrategias para hacer de la comunicación un proceso asertivo. Desarrollar habilidades que potencien o adquieran habilidades sociales para adaptarse a nuevas etapas de la vida.
- ❖ **Hábitos y Comportamientos Saludables:** Practicar la salud física y mental en relación con los entornos en los que vivimos y trabajamos.
- ❖ **Educación Financiera:** para los funcionarios públicos y sus familias.
- ❖ **Proyecto de emprendimiento:** Fomentar el espíritu emprendedor en los empleados próximos a jubilarse porque nunca es tarde para iniciar un nuevo proyecto.


**6. Fortalecimiento de las competencias individuales,** esto le permite al servidor iniciar el proceso de evaluación de sus habilidades, destrezas, capacidades, conocimiento, lo que lo hace más atractivo en el mercado laboral y lo ayuda afrontar la situación de retiro.

**7. Promoción y prevención de la salud:** Con el apoyo ARL y EPS, podemos iniciar actividades y charlas sobre promoción y prevención de la salud física y psicológica de los servidores, nutrición y manejo del estrés.

**8. Difusión de Información de entidades educativas** promover la educación no formal de los servidores públicos en temas relacionados con la creatividad, el desarrollo de nuevas oportunidades de negocio y el emprendimiento. (SENA, etc).

**9. Asesoría legal,** con el fin de que los funcionarios que participan en este programa tengan claridad en cuestiones jurídicas relacionadas a su pensión; contarán con la posibilidad de recibir asesoría y/o capacitación por parte de un abogado especializado en el tema. Será un espacio donde se puedan resolver dudas personales y colectivas, donde tengan acceso a información útil, donde sepan cuáles son sus derechos y cómo proceder a reclamarlos.

**10. Evaluación de Satisfacción e impacto del proceso.**

 800.103.180.2	ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE	Código: DO-GTH-04
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	DOCUMENTO: PROGRAMA DE DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA	Fecha de aprobación: 13/06/2023
		Página 30 de 36

## 8.2 PROCEDIMIENTO

Para lograr la implementación del programa antes mencionado de manera exitosa, se seguirán los siguientes pasos:

1. •Determinar el personal idóneo para llevar a cabo el programa con base en la información proporcionada por el área responsable de realizar los actos administrativos de los funcionarios que cumplen con las condiciones de retirarse de la Alcaldía Municipal.
2. •Una vez que se identifiquen los funcionarios, se tomará un enfoque individualizado por medio de un acercamiento individual con el fin de identificar factores personales, afectivos, familiares y de proyecto de vida tras el retiro de la entidad. Una entrevista semiestructurada sirve como herramienta de apoyo.
3. •Se realizarán reuniones grupales con los integrantes del programa para discutir temas relevantes como: asesoría legal, redes de apoyo institucional, nutrición, bienestar y hábitos de vida saludables, ocupación del tiempo, entre otros. Estos encuentros se llevarán a cabo de manera semestral, (dependiendo de las necesidades que surjan durante la ejecución del programa), antes de la salida de la entidad. Los cuales tendrán diferentes temas a tratar por sesión.
4. •Actividad de cierre, invitación extendida a todos los participantes, esto con el propósito de conocer que aprendizajes, conocimientos y herramientas se llevan para esta nueva etapa de su vida donde finaliza una de sus trayectorias e inicia otra.

## 8.3 INSTRUMENTOS

Para llevar a cabo este programa se incluyen seminarios con videos, actividades grupales, diapositivas, charlas, exposiciones y conferencias. Las dinámicas son participativas e interactivas entre los participantes involucrados.

### ➤ Seminario taller experiencial.

Este es un espacio de educación terapéutica que brinda a los funcionarios jubilados las herramientas necesarias para gestionar adecuadamente la crisis de jubilación y planificar las acciones necesarias para vivir efectivamente en sus nuevas condiciones.


 800.103.180.2	ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE	Código: DO-GTH-04
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	DOCUMENTO: PROGRAMA DE DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA	Fecha de aprobación: 13/06/2023
		Página 31 de 36



Ilustración 2\_Herramientas

### IMPORTANTE


La alcaldía Municipal pone a disposición el programa **"Reescribiendo una Nueva Historia"** generando espacios que contribuyan a generar experiencias significativas y propositivas que lleven a los participantes a replantearse en esta nueva oportunidad de comienzo, dejando a un lado mitos y creencias que se han tejido alrededor la jubilación. Les invitamos a reinventarse con un punto de partida de una nueva carrera, buscando capitalizar el conocimiento y experiencia adquirida durante los años de trabajo, no solo en las funciones específicas sino también en la manera de afrontar situaciones, resolver conflictos y entretejer redes para impulsarse nuevamente, lo cual se espera sea transferido dentro de la entidad dejando una huella imborrable a nivel institucional.



**"REESCRIBIENDO UNA  
NUEVA HISTORIA"**





 800.103.180.2	ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE	Código: DO-GTH-04
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	DOCUMENTO: PROGRAMA DE DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA	Fecha de aprobación: 13/06/2023
		Página 32 de 36



## PROGRAMA DE PREPENSIONADOS

**¡Gracias por Participar!**

### 8.4 RECURSOS


La Alcaldía Municipal de San Jose del Guaviare contará con los siguientes recursos propios para la ejecución de este Programa, como componente integral del Plan de Bienestar Social e Incentivos así:

- **Financieros:** Mediante el rubro de bienestar, se hará una asignación presupuestal en cada vigencia, en este sentido la entidad podrá gestionar el proceso contractual pertinente para el desarrollo de las actividades enmarcadas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos, por consiguiente, las asociadas a este programa que hace parte integral de dicho plan.
- **Humanos:** Personal competente la Alcaldía Municipal de San Jose del Guaviare.
- **Otros:** La entidad podrá apalancar el cumplimiento de este programa a través de oferta de proveedores estratégicos aliados (Ej. Caja de compensación, fondos de pensiones, EPS, ARL, SENA, entre otros)

### 8.6 RESPONSABLES

La implementación del programa de desvinculación laboral asistida para pre pensionados será dirigida y liderada por la Secretaría Administrativa y desarrollo Social – Área de Talento Humano, no obstante, se puede contar con apoyo de



 800.103.180.2	ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE	Código: DO-GTH-04
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	DOCUMENTO: PROGRAMA DE DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA	Fecha de aprobación: 13/06/2023
		Página 33 de 36

instituciones externas que enriquezcan el proceso de las personas objeto de intervención.

## 8.7 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PROGRAMA

El objetivo de esta fase es evaluar el programa y si es necesario realizar ajustes, se aplicarán por parte de profesionales de la psicología o carreras afines del Área de Talento Humano, instrumentos tales como encuestas, entrevistas y evaluaciones de retroalimentación sobre las actividades realizadas, de tal forma que permitan evaluar y medir alcances, metodología y objetivos del programa a fin de mejorarlo.

### 8.7.1 EVALUACIÓN DEL PROGRAMA

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

- **Indicadores de eficacia:** La Subdirección Administrativa y Financiera - Talento Humano, medirá el % de ejecución del Plan, a través del resultado del siguiente indicador así:


$$\left( \frac{\text{N}^\circ \text{ de actividades Realizadas en el cronograma de bienestar}}{\text{N}^\circ \text{ de actividades Programadas en el cronograma de bienestar}} \right) * 100$$

**Nota:** Este indicador permite evidenciar el % de cumplimiento de las acciones propias del programa de desvinculación laboral asistida y prepensionados.

### 8.7.2 SEGUIMIENTO DEL PROGRAMA

**Informes de ejecución:** La secretaria Administrativa y Desarrollo Social - Talento Humano deberá elaborar informes trimestrales y un informe ejecutivo anual que indiquen el grado de cumplimiento del cronograma de bienestar de la respectiva vigencia.

**Control de participación del personal:** La secretaria Administrativa y Desarrollo Social - Talento Humano deberá garantizar el control de la


 800.103.180.2	<b>ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE</b>	<b>Código: DO-GTH-04</b>
	<b>PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 01</b>
	<b>DOCUMENTO: PROGRAMA DE DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA</b>	<b>Fecha de aprobación: 13/06/2023</b>
		<b>Página 34 de 36</b>

participación del personal en los procesos realizados, esto a través de las herramientas internas destinadas para esto.

### **8.8 NIVEL DE SATISFACCIÓN**


La Secretaría Administrativa y Desarrollo Social - Talento Humano, aplicará de forma anual una encuesta que permitirá a los servidores/as evaluar las acciones adelantadas en el marco del Plan de bienestar social e incentivos y su nivel de satisfacción respecto al mismo. Por su parte, para las acciones puntuales del programa de desvinculación laboral asistida se aplicará una encuesta de satisfacción respecto a las mismas, identificando el % de satisfacción respecto a ellas.

Elaboró	LAURA VANESSA GÓMEZ (Practicante Universitaria)
Revisó	ANGIE KATHERINNE DUARTE (Profesional MIPG)
Aprobó	ANGIE KATHERINNE DUARTE (Profesional MIPG)

 800.103.180.2	ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE	Código: DO-GTH-04
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	DOCUMENTO: PROGRAMA DE DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA	Fecha de aprobación: 13/06/2023
		Página 35 de 36

## 9. REFERENCIAS

- Ángel, M., & Castillo, S. (2005). *Outplacement: Una aproximación a su realidad teórica*. Outplacement: Una aproximación a su realidad teórica (googleusercontent.com)
- Ardila, R. (2003). *Calidad de vida: una definición integradora*. Redalyc. Calidad de vida: una definición integradora
- Braden, N. (1995). *Los seis pilares de la autoestima*. 6\_pilares-libre.pdf (d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net)
- Congreso de Colombia. (1993). *Ley 100 de 1993*. Ley 100 de 1993 - Gestor Normativo - Función Pública (funcionpublica.gov.co)
- Congreso de Colombia. (2004). *Ley 909 de 2004*.
- Congreso de la República de Colombia. (2022). *PLAN DE DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA Y PREPENSIONADOS 2022 DIVISION DE PERSONAL CAMARA DE REPRESENTANTES*.
- Constituyente. (1991). *Constitución Política de Colombia de 1991*. www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Constitucion/1687988
- Dulcey Ruiz, E., & Uribe Valdivieso, C. (2002). Psicología del ciclo vital: , hacia una visión comprensiva de la vida humana. En *Revista Latinoamericana de Psicología* (Vol. 34).  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80534202>
- Función Pública. (s. f.). *Ley 1636 de 2013 - Gestor Normativo - Función Pública*. Recuperado 15 de abril de 2023, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=53493>
- Luís Ernesto Vargas Silva, M. (2009). *Sentencia C-795/09 proceso de renovación de la administración pública*.
- Mena, L. L. (1997). *La desvinculación asistida (outplacement) y la continuidad del empleo*. La desvinculación asistida, (outplacement) y la continuidad en el empleo | Revista de Psicología (uchile.cl)
- Ospina, G., & Duque Valásquez Claudia. (2017). *LA DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA EN COLOMBIA*.  
<https://repositorio.utp.edu.co/items/b246d228-ad5d-4f7e-914d-6e301d45232d>
- Rebai, F. (2006). *Programas de desvinculación asistida por la entidad*. Redalyc. Programas de desvinculación asistida por la entidad

 800.103.180.2	<b>ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE</b>	<b>Código: DO-GTH-04</b>
	<b>PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 01</b>
	<b>DOCUMENTO: PROGRAMA DE DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA</b>	<b>Fecha de aprobación: 13/06/2023</b>
		<b>Página 36 de 36</b>

Republica de Colombia. (1998). *Decreto 36 de 1998*.

[https://www.serviciocivil.gov.co/sites/default/files/Nuestra\\_Entidad/Servicio\\_Civil/Bienestar\\_Distrital/dec36091998.pdf](https://www.serviciocivil.gov.co/sites/default/files/Nuestra_Entidad/Servicio_Civil/Bienestar_Distrital/dec36091998.pdf)

República de Colombia. (1998). *Decreto Ley 1567 de 1998*. Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad [DECRETO\_1567\_1998] (secretariassenado.gov.co)

Republica de Colombia. (2015). *Decreto 1083 de 2015*.

Republica de Colombia. (2017). *Decreto 648 de 2017*.

[https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=80915](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=80915)

Sena Sofia. (s. f.). *Portal de oferta educativa SENA :: Sofia Plus*. Recuperado 15 de abril de 2023, de <https://oferta.senasofiaplus.edu.co/sofia-oferta/>

Uribe, M. C. (2004). *Desarrollo social y bienestar*. Desarrollo social y bienestar | Universitas Humanística (javeriana.edu.co)