

**GOBERNACIÓN DE NORTE DE SANTANDER
SECRETARÍA GENERAL – ÁREA DE TALENTO HUMANO**

PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA

AÑO 2020



TABLA DE CONTENIDO

Introducción.....	3
Justificación	4
Objetivo General	5
Objetivos específicos	6
Marco Normativo	7
Términos y Definiciones	8
Beneficiarios	9
Etapas del Programa	10
Evaluación del Programa	11
Asignación de recursos	12



INTRODUCCIÓN

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

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

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

A nivel organizacional, cuando se producen despidos o desvinculaciones, el problema no es tan solo para los trabajadores despedidos, sino que también afecta el clima laboral de la entidad; pues los trabajadores que quedan sufren de ansiedad por no saber cuál será su situación futura, esto lleva a una baja de productividad y al posible deterioro de la imagen de la organización. (López- Mena, 1997).

El Programa de Bienestar Social tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, así mismo fomentar una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios en la entidad.

El desarrollo del Programa comprende dos Áreas de intervención: la Protección y Servicios Sociales y la Calidad de vida Laboral. En esta última, uno de sus campos de intervención es la Desvinculación Laboral, herramienta del área de recursos humanos, que se utiliza principalmente en los procesos de cambio permanente por los que puede atravesar la entidad y que puede significar la desvinculación del funcionario.

A fin de dar cumplimiento a los requisitos legales aplicables en materia, La Gobernación de Norte de Santander establece el Programa de Desvinculación Laboral Asistida, mediante el cual se definen las acciones a ejecutar durante la vigencia para fortalecer el proceso de retiro de los servidores públicos de la entidad.



JUSTIFICACIÓN

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

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

Por lo anterior, es importante que en el marco del 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 GENERAL

Preparar a los servidores públicos de la Gobernación de Norte de Santander que estén próximos al retiro para que su desvinculación sea lo menos traumático posible a través de estrategias de apoyo que le permitan recuperar la capacidad de pensar y planificar acciones orientadas a superar la crisis.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Implementar el Programa de Desvinculación Laboral Asistida en la entidad para fortalecer una cultura de aprendizaje permanente para enfrentar el cambio, lo cual facilitará el proceso de desvinculación al personal próximo a retirarse y favorecerá el buen clima laboral en los funcionarios que permanezcan en la entidad.
2. Sensibilizar y capacitar a los funcionarios de la Administración Departamental que estén próximos al retiro del servicio, para ayudarles a afrontar la situación de desempleo o cambio de vida con actitud positiva y para que desarrollen estrategias efectivas en busca de un nuevo cargo u ocupación en el menor tiempo posible.
3. Preparar a los pre pensionados para que las personas próximas a jubilarse asuman su nuevo rol en forma positiva, teniendo en cuenta el desarrollo de aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros, que les faciliten asumir el retiro de la vida laboral.
4. Realizar apoyo Psicológico para el personal desvinculado y su familia.
5. Facilitar el desarrollo de habilidades para mejorar su nuevo rol en escenarios productivos, sociales y familiares.



MARCO NORMATIVO

- ✓ **Decreto 1950 de 1973** “Por el cual se reglamentan los Decretos-leyes 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre administración del personal civil”.
- ✓ **Ley 100 de 1993** “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.” Art. 262
- ✓ **Ley 190 de 1995** Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la administración pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa. Art 5
- ✓ **Decreto 36 de 1998** “Por el cual se reglamenta el literal c) del artículo 262 de la Ley 100 de 1993”. Art. 1, art. 2, art.3, art.4, art. 5.
- ✓ **Decreto Ley 1567 de 1998** “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- ✓ **Decreto 36 de 1998** “Por el cual se reglamenta el literal c) del artículo 262 de la Ley 100 del 1993”.
- ✓ **Ley 909 de 2004** “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”
- ✓ **Decreto 1227 de 2005** “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”. Art. 75.
- ✓ **Decreto 1083 de 2015** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Art.2.2.11.1.2, 2.2.11.1.3
- ✓ **Decreto 648 de 2017** “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública” Art. 2.2.5.2.1 . art. 2.2.11.1.1, art. 2.2.11.1.3, art. 2.2.11.1.4, art. 2.2.11.1.7.
- ✓ **Ley 1821 de 2016** “Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas”. Art. 2, art. 3, art. 4, art. 10.
- ✓ **Ley 797 de 2003** “Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan



disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales”.
Art. 1, art. 3.



AVENIDA 5 CALLES 13 Y 14 PALACIO DE LA GOBERNACIÓN

TEL. 5755656 - 5710290 - 5710590 FAX 5710510 email - gobernacion@nortedesantander.gov.co
www.nortedesantander.gov.co

TERMINOS Y DEFINICIONES

- **PRE – PENSIONADO:** Son aquellos servidores que cumplan con los requisitos para acceder a la pensión de jubilación o de vejez dentro de los tres años siguientes o, en otras palabras, aquellos a los que les falta tres años o menos para cumplir los requisitos que les permitirían acceder a la pensión de jubilación o vejez.
- **DESVINCULACIÓN ASISTIDA:** “Es un proceso de asesoría, apoyo, orientación y capacitación, dirigido a la persona por egresar o ser transferida para la búsqueda de un nuevo empleo o actividad de calidad, nivel y condiciones similares a las de su anterior ocupación, en el menor tiempo Posible”.
- **RETIRO LABORAL VOLUNTARIO:** Voluntad de decisión del servidor público de admitir o apartarse de su labor en el cargo que ocupa.



BENEFICIARIOS

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

Por lo anterior, los beneficiarios del Programa de Desvinculación Laboral Asistida serán:

Los Servidores públicos del Nivel Central de la Gobernación de Norte de Santander, que, por procesos de reforma organizacional, de selección de cargos por concurso de mérito, estén próximos a desvincularse.

Los servidores públicos del Nivel Central de la Gobernación de Norte de Santander, que se encuentren en etapa de pre pensión: mujeres de 55 años o más y hombres de 59 años, que tengan el número de semanas cotizadas y su núcleo familiar.



ETAPAS DEL PROGRAMA

No.	ETAPA	ACTIVIDAD	FECHA
1.	Socialización	Socializar a los funcionarios que están próximos al retiro el Programa de Desvinculación Laboral Asistida.	23 de junio de 2020
2.	Aplicación de la encuesta	Aplicar la encuesta de preferencias para el empleo del tiempo libre – Programa de Desvinculación Laboral Asistida.	23 de junio de 2020
3.	Intervención	De acuerdo al diagnóstico solicitar el apoyo a las entidades como: Caja de Compensación Familiar – Comfaoriente, ARL Positiva, SENA entre otras	30 de junio de 2020
4.	Capacitación Proyecto Aprendizaje Equipo empoderamiento	- Capacitar a los funcionarios que están próximos al retiro en empoderamiento, para fortalecer habilidades físicas, sociales, Sicológicas y cognitivas.	10 de julio de 2020
5.	Sensibilización	Sensibilizar al personal pre-pensionado sobre la necesidad de tener un Plan después de la Pensión y manejo de finanzas (con el apoyo de Colpensiones).	05 de agosto de 2020
6.	Taller	Realizar el Taller Reinventarse, para identificar fortalezas y debilidades de los funcionarios.	14 de agosto de 2020
7.	Taller	Realizar el Taller para fortalecer la autoestima de los funcionarios que están próximos al retiro.	26 de agosto de 2020
8.	Taller	Clima laboral y relaciones interpersonales.	8 de septiembre de 2020





9.	Taller	Manejo del estrés	10 de septiembre de 2020
10.	Taller	Fomentos de estilos de vida y trabajo saludable	02 de octubre de 2020
11.	Taller	Manejo emocional	04 de noviembre de 2020
12.	Acompañamiento	Realizar acompañamiento psicológico para el desvinculado y la familia.	



EVALUACIÓN DEL PROGRAMA

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



ASIGNACIÓN DE RECURSOS

Los recursos económicos en los que se incurra para el programa de Desvinculación Laboral Asistida se asumirán con cargo al rubro No. 1.2.4.1-G “Bienestar Social”.

