



PLAN DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y TRATAMIENTO DEL CICLO DE VIDA DE LOS EMPLEADOS.

**EMPRESA DE SERVICIOS
PÚBLICOS LA UNIÓN S.A. E.S.P.**



Contenido	
INTRODUCCIÓN	2
PLAN DE DESVINCULACION ASISTIDA	3
OBJETIVO:	5
ALCANCE:	6
DEFINICIONES:	6
RESPONSABLES:	11
NORMATIVIDAD APLICABLE:	11
CONTENIDO DEL PLAN Y/O PROGRAMA:	13
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
CONDICIONES GENERALES	13
DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD	14
CICLO DE VIDA DEL EMPLEADO DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS LA UNIÓN S.A. E.S.P.	20
INGRESO	20
DESARROLLO	22
RETIRO	25
SEGUIMIENTO Y VERIFICACIÓN	26
INDICADORES Y METAS	26
COMUNICACIÓN	27

—

—

INTRODUCCIÓN

La Empresa De Servicios Públicos La Unión S.A. E.S.P. dentro de los procedimientos del talento humano plantea contribuir al logro de los objetivos y planes corporativos y propiciar una cultura organizacional con todos los empleados favoreciendo la integración, el diseño, la gestión, la implementación, la aplicación de metodologías y el desarrollo del plan de desvinculación asistida y el ciclo de vida de los empleados.

Es por esto que por medio de este plan se quiere fortalecer el vínculo con todos los empleados de la empresa desde el ingreso a la entidad hasta la terminación del vínculo laboral, además incluir a las familias en todos los procesos de adaptación al momento del retiro de la empresa.

Con este plan adicionalmente se fortalecerá la cultura organizacional permanente para enfrentar el cambio, lo cual facilitará la realización de un proceso de desvinculación, por medio de actividades destinadas a dar asistencia técnica oportuna a los trabajadores para su desvinculación de manera que esta sea lo menos traumática posible para ellos y para los que permanezcan en la entidad, con miras a favorecer el buen clima laboral.

PLAN DE DESVINCULACION ASISTIDA

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%.

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 por que 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. Programas de retiro en los cuales se tomen en cuenta los siguientes aspectos involucrados en la desvinculación:

Aspectos emocionales: Dentro de los que se cuentan 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: Información: Es decir que los empleados 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 viesen 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

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 funcionarios de **LA EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS LA UNION S.A E.S.P**, de conformidad con los parámetros establecidos y la normatividad vigente.

ALCANCE:

Este documento 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 de personal en la **LA EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS LA UNION S.A E.S.P**

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

HASTA: La liquidación y autorización de pago de prestaciones sociales correspondientes a las que tenga derecho por ser servidor (a) **LA EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS LA UNION S.A E.S.P**

DEFINICIONES:

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

- No reasume 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 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.
- Entrega de paz y salvo de todas las áreas de la Empresa.

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 a 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 **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS LA UNIÓN S.A. E.S.P.** y el funcionario.

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 al 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: 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.

RETIRO POR REVOCATORIA DEL NOMBRAMIENTO POR NO ACREDITAR LOS REQUISITOS PARA EL DESEMPEÑO DEL EMPLEO: Cuando la administración verifique que se produjo un nombramiento o posesión en un cargo o empleo público sin el lleno de los requisitos exigidos, deberá contar con el previo consentimiento expreso del empleado para la revocatoria del acto. El procedimiento se adelantará en el marco del debido proceso y el respeto al principio de buena fe que rige las actuaciones administrativas, y deberá ceñirse al procedimiento previsto en la Ley 1437 de 2011 o en las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

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 profesional especializado de gestión del talento humano y el director administrativo, financiero y contable.

NORMATIVIDAD APLICABLE:

NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	EMITIDA 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

Calle 10 N° 10-36 TEL. 556 6 50 La Unión - Antioquia.

e-mail: esp@launion-antioquia.gov.co

Sitio web: www.launionsaesp.com.co

¡Más cerca de ti y de tu hogar!

	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	Función Pública

Calle 10 N° 10-36 TEL: 556 16 50 La Unión - Antioquia.
e-mail: esp@launion-antioquia.gov.co

Sitio web: www.launionsaesp.com.co

¡Más cerca de ti y de tu hogar!

**CONTENIDO DEL PLAN Y/O PROGRAMA:
OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

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

- Preparar a los empleados 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 y oficiales, 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.

CONDICIONES GENERALES

Adicional a la renuncia voluntaria, el proceso de desvinculación de funcionarios se debe aplicar si se impone como sanción después de un proceso disciplinario y por insubsistencia del nombramiento.

El área de administrativa desarrollará el programa de desvinculación laboral asistida para los casos de desvinculación por obtención de pensión de vejez o cumplimiento de la edad de retiro forzoso.

Todos los actos de desvinculación de personal por declaratoria de insubsistencia deberán estar motivados. Se exceptúan de esta regla los actos de desvinculación por insubsistencia de cargos del nivel directivo.

En los casos de declaratoria de insubsistencia motivada, la Dirección Administrativo, financiero y contable remitirá al área de Gestión administrativa comunicación interna en la cual se expongan las motivaciones para la desvinculación del funcionario. Esta motivación deberá fundamentarse y acompañarse de las evidencias objetivas y documentadas de los compromisos laborales y de convivencia asumidos por el funcionario, en especial aquellas que den cuenta del seguimiento al cumplimiento individual de planes de acción, planes de mejoramiento e indicadores de gestión, entre otros, que hayan sido objeto de seguimiento y documentación por parte del jefe inmediato, los subdirectores, el jefe de oficina de control interno, el director general, o cualquier otro funcionario de la entidad que haya sido delegado como supervisor de labores y procedimientos administrativos al interior de la entidad.

El incumplimiento reiterativo en plazos de entrega de productos o servicios solicitados, calidad y cantidad de los trabajos encomendados, metas de cumplimiento definidas a nivel institucional, planes de mejoramiento suscritos, compromisos laborales y de convivencia, entre otros, los cuales afecten la prestación del servicio público, serán causal válida y suficiente para declarar la insubsistencia motivada de la vinculación legal y reglamentaria.

DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD

De acuerdo a dicho documento la desvinculación laboral asistida es el conjunto de acciones que posibilitan el retiro del servidor de la entidad, con beneficio para la persona, su familia y para el ambiente organizacional.

Nivel de cumplimiento

Programas de desvinculación indicadores de gestión

CUMPLIMIENTO

Número de acciones programadas en el programa y el Plan de bienestar *100

Número de acciones ejecutadas.

COMUNICACIÓN

Todas las actividades realizadas en cumplimiento con los programas de desvinculación asistida y el ciclo de vida de los empleados, según lo establecido a nivel interno de la entidad, serán consolidados en la carpeta que permitirá llevar un control de todas las actividades realizadas por el funcionario intervenido, acompañado de una evaluación inicial y una al finalizar el proceso.



CARMEN JUDITH VALENCIA MORENO

Gerente General

Empresa De Servicios Públicos La Unión S.A. E.S.P.

Proyectó: Johana Arenas Quirama – Apoyo administrativo: SG- SST
Aprobó: Carmen Judith Valencia Moreno – Gerente General.