

**PLAN DE DESVINCULACION ASISTIDA**

**2022**

**SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

**UNIDAD DE LICORES DEL META**

*Handwritten mark*



unidad de licores del meta

UNIDAD DE LICORES DEL META  
GESTIÓN ADMINISTRATIVA

**PLAN DE DESVINCULACION ASISTIDA**

Página 2 de 13

Versión: 01

Emisión y vigencia: 1/09/2021

Código: GAD-PL-16

**CONTENIDO**

<b>1. OBJETIVO.....</b>	<b>3</b>
<b>2. ALCANCE.....</b>	<b>3</b>
<b>3. GLOSARIO.....</b>	<b>3</b>
<b>4. RESPONSABLES:.....</b>	<b>6</b>
<b>5. NORMATIVIDAD APLICABLE:.....</b>	<b>6</b>
<b>6. CONTENIDO DEL PLAN Y/O PROGRAMA:.....</b>	<b>7</b>
<b>6.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....</b>	<b>7</b>
<b>7. CONDICIONES GENERALES.....</b>	<b>7</b>
<b>8. AMBITO DE APLICACIÓN:.....</b>	<b>8</b>
<b>9. DESVINCULACION ASISTIDA:.....</b>	<b>9</b>
<b>10. ENTRENAMIENTO Y PREPARACION PARA LA BUSQUEDA DE EMPLEO: .</b>	<b>9</b>
<b>10.1 DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD.....</b>	<b>10</b>
<b>10.2 INDICADORES Y METAS.....</b>	<b>13</b>
<b>10.3 COMUNICACIÓN.....</b>	<b>13</b>



unidad de licores del meta

UNIDAD DE LICORES DEL META  
GESTIÓN ADMINISTRATIVA

**PLAN DE DESVINCULACION ASISTIDA**



Versión: 01

Emisión y vigencia: 1/09/2021

Código: GAD-PL-16

Página 3 de 13

### 1. OBJETIVO

Este programa tiene por objeto sensibilizar y capacitar el personal desvinculado o que este próximo el 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, 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 Unidad de Licores del Meta, de conformidad con los parámetros establecidos y la normatividad vigente.

### 2. 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 de la Unidad de Licores del Meta.

DESDE: el diligenciamiento de los formatos correspondiente a la entrega del cargo por su parte para la desvinculación del funcionario público.

HASTA: la liquidación y autorización de pago de prestaciones sociales correspondientes a las que tenga derecho por ser el servidor (a) de la Unidad de Licores del Meta.

### 3. GLOSARIO

**ABANDONO DEL CARGO:** el abandono del cargo se produce cuando un empleado público 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 sin justificación.
- Se abstenga de prestar el servicio antes de que asuma el cargo quien ha de reemplazarlo.

**ACTA DE ENTREGA DEL 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.

**AUTOESTIMA:** valoración positiva o negativa que uno hace de sí mismo. Se refiere a como la persona se ve 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.

Cras.23 No. 33-211 Barrio Nogal

Tel. 6705626/14/13

unidaddelicoresdelmeta@gmail.com

[www.unidaddelicoresdelmeta.com](http://www.unidaddelicoresdelmeta.com)



unidad de licores del meta

UNIDAD DE LICORES DEL META  
GESTIÓN ADMINISTRATIVA

**PLAN DE DESVINCULACION ASISTIDA**



Versión: 01

Emisión y vigencia: 1/09/2021

Código: GAD-PL-16

Página 4 de 13

**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 entidad.

**CAPACITACION 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 tecnológicos, administrativas, en la entidad o sector económico.

**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 les 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 la 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 Villareal Omar, 2009).

**DECLARACION DE INSUBSISTENCIA DEL NOMBRAMIENTO:** 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.

**DESVINCULACION 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.

**DESVINCULACION LABORAL:** es el proceso mediante el cual se concluye la relación laboral en la Unidad de Licores del Meta.

**DESTITUCION COMO CONSECUENCIA DE PROCESO DISCIPLINARIO:** Es una sanción administrativa consistente en separar a un servidor del empleo, cargo o comisión que desempeña en el servicio público, por habersele encontrado responsable en términos de la ley.

**DECLARATORIA DE VACANCIA:** del empleo por abandono del cargo, constituye una herramienta de la cual puede disponer la administración, para a su vez, designar el reemplazo del funcionario que de manera injustificada ha hecho dejación del cargo y así evitar traumatismos en la prestación del servicio.

**EDAD DE RETIRO FORZOSO:** la cual, en virtud de la Ley 1821 del 2016, pasó de 65 a 70 años de edad.

Cras.23 No. 33-211 Barrio Nogal  
Tel. 6705626/14/13  
unidaddelicoresdelmeta@gmail.com  
[www.unidaddelicoresdelmeta.com](http://www.unidaddelicoresdelmeta.com)



unidad de licores del meta

UNIDAD DE LICORES DEL META  
GESTIÓN ADMINISTRATIVA

**PLAN DE DESVINCULACION ASISTIDA**



Versión: 01

Emisión y vigencia: 1/09/2021

Código: GAD-PL-16

Página 5 de 13

**INVALIDEZ ABSOLUTA:** Es aquella de que adolecen las personas que, por causas físicas o naturales, carecen de voluntad o no pueden expresarla debidamente.

**LIQUIDACION:** es el proceso 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 se producirá por escrito, y en el acto administrativo correspondiente deberá determinarse la fecha en que se hará efectiva, que no podrá ser superior a treinta (30) días posterior a su presentación.

**RETIRO DEL SERVICIO:** se produce cuando se genera una causal prevista en el artículo 41 de la ley 909 de 2004 y decreto 648 de 2017 capítulo 1 artículo 2.2.11.1 causales de retiro del servicio.

**RETIRO DEL SERVICIO POR DESTITUCION:** el retiro del servicio por destitución solo es procedente como sanción disciplinaria y con 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 comenzaran a hacer según el procedimiento señalado en la citada ley.

**RETIRO POR PENSION:** el empleado que reúna los requisitos determinados para gozar de pensión de retiro por jubilación, por edad o por invalidez, cesara 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 requisitos exigidos, deberá contar con el previo consentimiento expreso del empleado para la revocatoria del acto. El procedimiento se adelantara 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.

**RENUNCIA REGULARMENTE ACEPTADA:** Quedan terminantemente prohibidas y carecerán en absoluto de valor las renunciaciones en blanco, o sin fecha determinada, o que mediante cualquiera otra circunstancia pongan con anticipación en manos de la autoridad nominadora la suerte del empleado.



unidad de licores del meta

UNIDAD DE LICORES DEL META  
GESTIÓN ADMINISTRATIVA

**PLAN DE DESVINCULACION ASISTIDA**



Versión: 01

Emisión y vigencia: 1/09/2021

Código: GAD-PL-16

Página 6 de 13

**RETIRO POR HABER OBTENIDO LA PENSION DE JUBILACION O VEJEZ:**  
"ARTÍCULO 31: todo empleado que cumpla la edad de sesenta y cinco (65) años será retirado del servicio y no será reintegrado.

**SANCION 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 estudio profesional, del reglamento de la entidad.

**SUPRESION DEL EMPLEO:** entendida como la eliminación del empleo que ejerce el servidor público por necesidades del servicio o en razones de modernización de la entidad.

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

**4. RESPONSABLES:**

Son responsables de la actualización y medición de adherencia del documento el profesional que es la subdirectora Administrativa y financiera.

**5. NORMATIVIDAD APLICABLE:**

NORMA	AÑO	DESCRIPCION	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
Decreto 1567	1998	Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de estímulos para los empleados del Estado.	Presidencia de la Republica de Colombia
Ley 617	2000	Por la cual se reforma parcialmente la ley 136 de 1994, el Decreto Extraordinario 122 de 1986, se adiciona la ley Orgánica de	EL Congreso de Colombia

Cras.23 No. 33-211 Barrio Nogal

Tel. 6705626/14/13

unidaddelicoresdelmeta@gmail.com

www.unidaddelicoresdelmeta.com



unidad de licores del meta

UNIDAD DE LICORES DEL META  
GESTIÓN ADMINISTRATIVA

PLAN DE DESVINCULACION ASISTIDA



Versión: 01

Emisión y vigencia: 1/09/2021

Código: GAD-PL-16

Página 7 de 13

		Presupuesto, el decreto 1421 de 1993, se dictan normas para la racionalización del gasto público nacional.	
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 4.10 al 4.8 tomadas del decreto 648 de 2017	Función pública

6. CONTENIDO DEL PLAN Y/O PROGRAMA:

6.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

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

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

7. 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.

En el área de talento Humano desarrollara 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.



Unidad de Licores del Meta

UNIDAD DE LICORES DEL META  
GESTIÓN ADMINISTRATIVA

**PLAN DE DESVINCULACION ASISTIDA**



**Versión: 01**

**Emisión y vigencia: 1/09/2021**

**Código: GAD-PL-16**

**Página 8 de 13**

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 gerencia remitirá al área de gestión de Talento Humano 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 gerente 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.

Toda la desvinculación por insubsistencia deberá contar con la viabilidad jurídica por parte del jurídico. Lo anterior sin detrimento de la facultad discrecional que tiene el nominador para dar la aplicación a lo estipulado en la ley 734 de 2002.

Los registros generados en este procedimiento son parte de la historia laboral y su manejo y conservación está dada según lo establecido en la Tabla de Retención Documental.

#### **8. AMBITO DE APLICACIÓN:**

Se sitúa en una posición post-empleo que comienza con el despido, jubilación o renuncia de la persona.

Ante todo, la entidad debe conservar la imagen institucional, bien sea a través del manejo de procesos de desvinculación laboral que incidan significativamente en la imagen de la entidad ante los servidores públicos de la misma, como ante los ciudadanos en general, lo que permite retener y atraer a otros servidores públicos que desearan hacer parte de la entidad. De otra parte, propender por el mantenimiento del clima laboral, evitando que se deteriore el mismo, manteniendo la motivación y productividad de los servidores dentro de las entidades y disminuyendo los conflictos laborales.

Servidores públicos desvinculados de procesos de reforma organizacional, aplicación de la ley 617 de 2000 entre otros.

Para atender los servidores desvinculados, se requiere elaborar y ejecutar programas dirigidas a proporcionar estrategias que les permita superar el golpe producido por la pérdida del empleo, identificar y fortalecer competencias para reformular sus proyectos de vida y reubicarse en el



unidad de licores del meta

UNIDAD DE LICORES DEL META  
GESTIÓN ADMINISTRATIVA

**PLAN DE DESVINCULACION ASISTIDA**



Versión: 01

Emisión y vigencia: 1/09/2021

Código: GAD-PL-16

Página 9 de 13

menor tiempo posible ya sea en otra entidad del sector público o el privado, favoreciendo el clima laboral de la entidad.

**9. DESVINCULACION ASISTIDA:**

Se entiende por desvinculación, el conjunto de acciones que posibilitan el retiro del servidor, con beneficio para la persona y para el ambiente organizacional. Se trata de un retiro en el que, gracias a acciones profesionales adecuadamente programadas, se salvaguardan las relaciones entre la entidad y el servidor que la deja; se amplían las perspectivas de una reubicación laboral ágil, ya sea mediante la vinculación a otros empleos de entidades públicas o privadas, o asociadas; se ayuda para afrontar de manera adecuada la crisis causada por la pérdida de empleo.

Entre los aspectos se debe tener en cuenta para la estructura del programa de desvinculación, es necesaria tener en cuenta los espacios emocionales para la elaboración del duelo propio de pérdida o separación y reafirmar el autoconcepto, autoestima y autoconfianza del servidor; aspectos ocupacionales y competencias que preparan para el nuevo trabajo, por medio del manejo de estrategias en búsqueda de empleo, técnicas para diligenciar hojas de vida y presentación de entrevistas para vinculación.

**10. ENTRENAMIENTO Y PREPARACION PARA LA BUSQUEDA DE EMPLEO:**

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

**Capacitación**

La entidad debe desarrollar las siguientes capacitaciones en estas áreas:

**Aspecto psico- emocionales**

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

**Reconversión**

Procesos orientados a desarrollar nuevas competencias laborales que permitan a las personas desvinculadas, insertarse en el sector productivo o generar micro-emprendimientos en términos de equidad social, así como evaluar y controlar su implementación y ejecución.

Desarrollo de talleres sobre diferentes temas según necesidad, como:

Cras.23 No. 33-211 Barrio Nogal

Tel. 6705626/14/13

[unidaddelicoresdelmeta@gmail.com](mailto:unidaddelicoresdelmeta@gmail.com)

[www.unidaddelicoresdelmeta.com](http://www.unidaddelicoresdelmeta.com)



unidad de licores del meta

UNIDAD DE LICORES DEL META  
GESTIÓN ADMINISTRATIVA

## PLAN DE DESVINCULACION ASISTIDA



Versión: 01

Emisión y vigencia: 1/09/2021

Código: GAD-PL-16

Página 10 de 13

- a. Presentación personal y estilo
- b. Entrevistas de trabajo
- c. Desarrollo de nuevos negocios y familiares
- d. Emprendimiento individual
- e. Desarrollo personal
- f. Manejo del estrés
- g. Comunicación efectiva, entre otros

### 10.1 DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD

De acuerdo a dicho documento la desvinculación laboral asistida es el conjunto de acciones que posibilitan el retiro del servidor público de la entidad, con beneficio para la persona, su familia y para el ambiente organizacional. Se trata de un retiro en el que gracias a acciones profesionales adecuadamente programadas, se salvaguardan las relaciones entre la entidad y el servidor público que la deja; se amplían las perspectivas de una reubicación laboral ágil, ya sea mediante la vinculación a otros empleos de entidades públicas o privadas, o mediante la generación de actividades lucrativas por cuenta propia, individuales o asociadas; se ayuda, así mismo, a elaborar en forma sana el duelo natural propio de toda separación. En ese orden de ideas se trabajaran los siguientes aspectos:

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

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

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

**Aspectos familiares:** con el apoyo de la trabajadora social de la entidad u otro profesional calificado, se trabajara la concientización de la familia sobre su nueva situación. Posibilidades de participación de la familia en actividades recreativas y laborales de los desvinculados.

Programa de pre- pensionado siguiendo las directrices del documento de referencia la Unidad de Licores del Meta, brindara herramientas que permitan a los servidores públicos próximos a pensionarse, manejar con propiedad la crisis propia del tránsito de empleado al de jubilado y planear las acciones requeridas para vivir productivamente el nuevo estado.

En ese orden de ideas el área de Talento Humano hará convenios con la caja de compensación familiar para trabajar el retiro laboral asistido, a través de talleres formativos, buscando alcanzar entre otros los siguientes objetivos:

1. Facilitar la inserción activa en un nuevo momento de sus vidas, acercándolos al disfrute y a la valoración de sus historias personales.

Cras.23 No. 33-211 Barrio Nogal

Tel. 6705626/14/13

[unidaddelicoresdelmeta@gmail.com](mailto:unidaddelicoresdelmeta@gmail.com)

[www.unidaddelicoresdelmeta.com](http://www.unidaddelicoresdelmeta.com)





unidad de licores del meta

UNIDAD DE LICORES DEL META  
GESTIÓN ADMINISTRATIVA

**PLAN DE DESVINCULACION ASISTIDA**

Versión: 01

Emisión y vigencia: 1/09/2021

Código: GAD-PL-16

Página 11 de 13

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

La unidad de licores del Meta, destinara anualmente los recursos necesarios para la ejecución del plan de retiro.

**Seguridad Social:** garantizar el cubrimiento en Seguridad Social de los funcionarios de la Unidad de Licores del Meta, mediante la afiliación y el pago de los aportes al Sistema General de Seguridad Social de acuerdo a los términos y plazos establecidos en la normatividad vigente.

**Higiene y Seguridad Industrial:** realizar previsión, identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, que surgen en el lugar de trabajo, que pueden generar accidentes, incidentes de trabajo y/o causar enfermedad

**Gestión del Riesgo de Emergencias y Desastres:** adelantar las acciones necesarias para prevenir la ocurrencia de eventos adversos, disminuir la vulnerabilidad estructural, no estructural y funcional de la Unidad de Licores del Meta y sus ocupantes, garantizar acciones adecuadas de conocimiento del riesgo, reducción dl riesgo y respuesta al riesgo; con el fin de minimizar pérdidas humanas, ambientales y materiales.

**Régimen Interno:** controlar y administrar las situaciones administrativas del personal de la Unidad de Licores del Meta, desde su ingreso, permanencia y retiro.

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

**Registro y Control:** permitir la gestión adecuada de las actividades relacionadas con el registro y control del personal de planta de la Unidad de Licores del Meta.

**Formación y Capacitación:** fortalecer las competencias laborales y actitudinales de los colaboradores (a) a la Unidad de Licores del Meta, mediante la implementación y puesta en marcha del plan de Capacitación Institucional.

Cras.23 No. 33-211 Barrio Nogal

Tel. 6705626/14/13

unidaddelicoresdelmeta@gmail.com

[www.unidaddelicoresdelmeta.com](http://www.unidaddelicoresdelmeta.com)



unidad de licores del meta

UNIDAD DE LICORES DEL META  
GESTIÓN ADMINISTRATIVA

PLAN DE DESVINCULACION ASISTIDA



Versión: 01

Emisión y vigencia: 1/09/2021

Código: GAD-PL-16

Página 12 de 13

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

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

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

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

Actividad Pre-pensionados

- Caminatas ecológicas
- Capacitaciones en historia laboral y nuevo proyecto de vida
- Identificar posibles usuarios del programa (formato de entrevistas)
- Determinar mediante entrevista con el empleado desvinculado, cual es el potencial desarrollo de objetivos laborales.
- Rutas emprendimiento
- Programa de desvinculación responsable y gerencia de empleo.
- Oferta de capacitación cámara de comercio de Vi/cio.
- Oferta SENA.
- Ejecución del programa para la ULM. (fase inicial, fase de ejecución, fase de evaluación.)

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

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

Cras.23 No. 33-211 Barrio Nogal

Tel. 6705626/14/13

unidaddelicoresdelmeta@gmail.com

[www.unidaddelicoresdelmeta.com](http://www.unidaddelicoresdelmeta.com)

ay



unidad de licores del meta

UNIDAD DE LICORES DEL META  
GESTIÓN ADMINISTRATIVA

**PLAN DE DESVINCULACION ASISTIDA**



Versión: 01

Emisión y vigencia: 1/09/2021

Código: GAD-PL-16

Página 13 de 13

**10.2 INDICADORES Y METAS**

Con el fin de hacer seguimiento al desarrollo del programa de desvinculación 2022 y al impacto de las medidas previstas en el presente programa. Para la evaluación del plan se utilizarán los siguientes indicadores:

Nivel de cumplimiento

Programas de desvinculación 2022

Indicador de gestión

número de acciones programadas en el programa 2022 y plan de bienestar x 100

Número de acciones ejecutadas a 31/12/2022

**(Cumplimiento)**

**10.3 COMUNICACIÓN**

Todas las actividades en cumplimiento con el programa de desvinculación asistida, según lo establecido a nivel interno de la entidad.



**ANA CECILIA SERNA RESTREPO**  
Subdirección Administrativa y Financiera de la ULM.

Elaboro: Lidia Mayra Rodríguez Álvarez