

REPUBLICA DE COLOMBIA
CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LOS VALLES DEL SINÚ Y DEL SAN JORGE, CVS.

RESOLUCIÓN No. 3 - 2893

"Por la cual se adopta el Plan de Desvinculación Laboral Asistida de la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge para el año 2024."

EL DIRECTOR GENERAL DE LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LOS VALLES DEL SINÚ Y DEL SAN JORGE, C.V.S., EN USO DE SUS FACULTADES LEGALES Y ESTATUTARIAS Y,

CONSIDERANDO:

Que las Corporaciones Autónomas Regionales son entes corporativos de carácter público, creados por la ley, integrados por las entidades territoriales que por sus características constituyen geográficamente un mismo ecosistema o conforman una unidad geopolítica, biogeográfica o hidrogeográfica, dotados de autonomía administrativa y financiera, patrimonio propio y personería jurídica, encargados por la ley de administrar, dentro del área de jurisdicción, el medioambiente y los recursos naturales renovables y propender por su desarrollo sostenible, de conformidad con las disposiciones legales y las políticas del Ministerio del Medio Ambiente (Art. 23, Ley 99 de 1993).

Que la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge – CVS, creada mediante la Ley 13 de 1973 y regulada por la Ley 99 de 1993, tiene como misión trabajar de manera oportuna y adecuada por la conservación, protección y administración de los recursos naturales y el ambiente, para el desarrollo sostenible del departamento de Córdoba, mediante la gestión ambiental y la participación de la comunidad.

De conformidad con el Decreto Ley 1567 de 1998 donde se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado y establece las políticas de bienestar social.

Que el Artículo 36 de la 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*", señala que las unidades de personal de las Entidades Públicas deben formular los planes y programas de bienestar e incentivos para lograr el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios, en concordancia con las normas establecidas.

Que el Decreto No. 1083 del 26 de mayo de 2015 "*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*" en el Título 10, establece el Sistema de Estímulos con la finalidad de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, y deben ser implementados dentro de los diferentes programas.

Que el Decreto 648 de 2017, "*Por lo cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública*", en su Capítulo 1 Artículo 2.2.11.1.1 indica: "*(...) Causales de retiro del servicio. El retiro del servicio implica la cesación en el ejercicio de funciones públicas y se produce por:*

REPUBLICA DE COLOMBIA
CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LOS VALLES DEL SINÚ Y DEL SAN JORGE, CVS.

RESOLUCIÓN No. 3 - 2893

"Por la cual se adopta el Plan de Desvinculación Laboral Asistida de la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge para el año 2024."

4) Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.

6) Edad de retiro forzoso (...)"

Que el Decreto 1821 de 2016 "Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñen funciones públicas." En su Artículo 1 establece: "La edad máxima para el retiro del cargo de las personas que desempeñen funciones públicas será de setenta (70) años. Una vez cumplidos, se causará el retiro inmediato del cargo que desempeñen sin que puedan ser reintegradas bajo ninguna circunstancia."

Por lo anteriormente expuesto, se

RESUELVE:

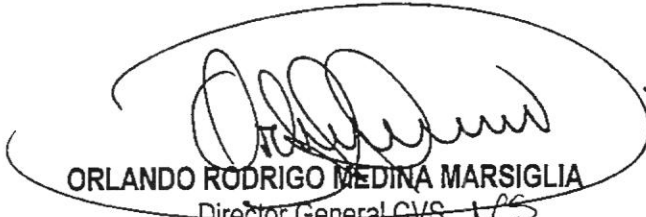
ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan de Desvinculación Laboral Asistida de la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge CVS, para la vigencia 2024, el cual hace parte integral del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO: El Área de Talento Humano de la Oficina Administrativa y Financiera, coordinará las acciones tendientes a publicar el "Plan de Desvinculación Laboral Asistida" en la página web de la entidad.

ARTÍCULO TERCERO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Montería, a los 18 días del mes de septiembre de 2024.


ORLANDO RODRIGO MEDINA MARSIGLIA
Director General CVS.

Elaboro: Alexsandra Martínez Morales, Profesional Especializado Talento Humano CVS. (E) AM
Vo. Bo. Dra. Luz Angela Garces Aguado Profesional Especializado SST CVS. 
Vo. Bo. Dra. Adriana Lucia Negrete Cantillo, Jefe Administrativa y Financiera CVS. 
Vo. Bo. Dr. Cesar Rafael Otero Flórez, Secretario General CVS. 
Vo. Bo. Dra. María Angelica Sáenz Espinosa, Asesor de Dirección CVS. 

**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LOS VALLES
DEL SINÚ Y DEL SAN JORGE, CVS**

PLAN DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA



OFICINA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

MONTERÍA – CÓRDOBA

2024



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LOS VALLES DEL SINÚ Y DEL SAN JORGE

PLAN DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción.....	2
2. Marco Normativo.....	3
3. Justificación.....	4
4. Objetivos.....	4
5. Alcance.....	5
6. Responsabilidades.....	5
7. Actividades	6
8. Programa de estímulos e incentivos.....	7
9. Cronograma.....	8

PLAN DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA

1. INTRODUCCIÓN

El trabajo atraviesa diversas etapas y ámbitos en la vida de las personas y a su vez provee estructura en relación con tiempos, actividades, relaciones, estatus, creatividad, desarrollo de aptitudes, crecimiento económico, determinación de la identidad, entre otros.

La interrupción de la actividad laboral produce una ruptura que requiere un proceso de adaptación, siendo imperativos legales los que establecen una edad de retiro. Jubilación es la denominación de un proceso administrativo a través del cual una persona en actividad laboral deja de realizarla y se convierte en un sujeto "pasivo". Ello conlleva un cambio total del esquema vital que en algunas circunstancias puede ocasionar desajustes bio-psico-sociales, que se establecen como factores de riesgo.

Tanto la jubilación como la prejubilación suponen el tránsito de una actividad laboral integrada y activa hacia una situación que, en ocasiones, puede provocar efectos negativos como deterioro del bienestar psicológico y social, descenso de la autoestima, disminución de las relaciones sociales. Dichas transformaciones afectan tanto al individuo como a todo su entorno. Es necesario entonces que se generen respuestas adaptativas y congruentes en relación con dichos cambios.

Décadas atrás una persona era considerada anciana a la edad de 65 años, concepto que hoy en día se aplica a mayores de 80 años. Se entendía la jubilación como la entrada a la vejez, con características negativas, hoy la misma significa la llegada a una etapa de posibilidades de realización en diversos ámbitos, en un espacio de libertad.

Una adecuada preparación para la jubilación, en la que se incremente el conocimiento del fenómeno, se ofrezca apoyo y formación para facilitar el proceso de adaptación a la nueva situación, se diseñen alternativas de ocio entre las que se destaquen la participación social y el voluntariado, pueden enriquecer tanto al individuo como a su comunidad. A su vez esto puede complementarse con programas de intervención psicosocial, los cuales contribuyan a cubrir las carencias que pueden surgir en muchas personas debido a la inactividad laboral; ofreciendo apoyos y actividades que amplíen las oportunidades de desarrollo y, al mismo tiempo, apunten a canalizar las experiencias adquiridas a lo largo de la vida hacia actividades significativas de trascendencia social.

Estas acciones de protección involucran a los propios individuos, instituciones y organizaciones donde participan, pero por sobre todo son concebidas como una responsabilidad de toda la sociedad hacia los colectivos en situación de vulnerabilidad (tal como puede entenderse a los adultos mayores). Dichas acciones pretenden no sólo protegerlos de situaciones de fragilidad, agresiones personales o colectivas, complicaciones debidas a su situación, pérdida de

PLAN DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA

capacidades, abuso o maltrato, abandono, discriminación o marginación, sino empoderarlo en sus capacidades, posibilidades y derechos como persona y ciudadano.

Para alcanzar un envejecimiento satisfactorio es necesario que las personas puedan prepararse a través de todo el proceso de desarrollo, iniciando desde las primeras etapas y a lo largo de toda la vida.

La protección de las personas mayores requiere de un cambio de perspectiva de lo que dicha concepción significa, debiendo pasar del mero cuidado al énfasis en el derecho que tienen de ser promovidos, con el propósito de mantenerse integrados activamente en la sociedad. El colectivo de adultos mayores constituye un grupo en acelerado aumento, con tiempo disponible, con 10 o 15 años de media de vida útil y productiva que socialmente se encuentran marginados y desplazados (Cruz, A., Pérez, L., 2006).

Diversas investigaciones muestran grandes diferencias entre las personas que han sido preparadas psicológicamente para la jubilación y aquellas que no han tenido ninguna preparación para enfrentar este proceso, los primeros experimentan en forma más positiva esta etapa de la vida, lo cual contribuye a prevenir o retrasar la aparición de dificultades físicas y psicológicas.

Los programas de preparación para la jubilación constituyen entonces una herramienta efectiva para la adaptación positiva de las personas próximas al cese laboral y su ajuste hacia esta nueva etapa vital. Constituyen una herramienta esencialmente educativa ya que aportan conocimientos útiles para afrontar este ciclo, pero, además, proponen la instauración de nuevos hábitos e intereses que permiten un ajuste satisfactorio que se traduce en una mejor calidad de vida, minimizando los efectos psicológicos negativos que genera el proceso de la jubilación y su asociación con la vejez. La idea principal de estos programas es ofrecer a los futuros jubilados nuevas competencias que le permitan adaptarse a esta condición, con el menor impacto posible en sus vidas.

2. MARCO NORMATIVO

El Programa de desvinculación asistida se encuentra enmarcado en la siguientes leyes y normas:

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 1083 de 2015: Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública y sus modificaciones. Título 10, Sistema de Estímulos.

Decreto 1821 de 2016: Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñen funciones públicas.

Decreto 648 de 2017: Por lo cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública, Capítulo 1 – Causales de Retiro.

PLAN DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA

3. JUSTIFICACIÓN

El desarrollo del Plan de Desvinculación Laboral de la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge CVS, comprende el factor psicosocial en el cual se incluye la Calidad de Vida Laboral y el equilibrio entre la vida familiar y 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.

En el campo de intervención de la Calidad de Vida Laboral se debe atender la desvinculación asistida; la cual es un proceso de orientación, sensibilización y capacitación, dirigido a las personas por que por diferentes motivos pueden ser desvinculadas de la entidad, con el objetivo de buscar actitudes de desafío y oportunidad que le ayuden a afrontar el periodo 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 Laboral se desarrolle un programa de Desvinculación Laboral Asistida en la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge CVS, como apoyo a los procesos que afronta el servidor en diversos momentos de su actividad profesional como son: jubilación, retiro voluntario, los cuales impactan directamente las dimensiones laborales, sociales y familiares, generando cambios significativos en la entidad.

4. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Preparar a los funcionarios de la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge CVS, que se encuentren próximos al retiro, para disminuir las consecuencias económicas, sociales y psicológicas que genera la desvinculación laboral, por medio de estrategias de apoyo que le permitan mantener las capacidades y planificar acciones orientadas a su nueva situación.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Implementar el Plan de Desvinculación Laboral Asistida en la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge CVS, fortaleciendo una cultura de aprendizaje permanente para enfrentar el cambio, facilitando el proceso de desvinculación a todo el personal que se encuentre próximo al retiro, manteniendo el buen clima laboral de la entidad.
- Preparar a los pre - pensionados para que asuman su nuevo rol de 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.

PLAN DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA

- Brindar apoyo Psicológico al personal que sea reportado por el área de talento humano como próximo a desvincularse.

5. ALCANCE

El Plan de desvinculación laboral está dirigido a todos los funcionarios que hacen parte de la planta de personal de la **CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LOS VALLES DEL SINÚ Y DEL SAN JORGE- CVS**, que a la fecha cumplen con uno de los requisitos para pensionarse.

6. RESPONSABILIDADES

DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Asistir y participar activamente de las actividades que se desarrollen dentro del Plan de Desvinculación Asistida, en los aspectos Psicosocial, de Conocimiento y Organización de un nuevo proyecto de vida.

DIRECCIÓN

- Contribuir con los recursos necesarios para el desarrollo del Programa.

TALENTO HUMANO

- Suministrar el listado de los funcionarios que hacen parte del programa de prejubilados.
- Coordinar servicios con asesores pertenecientes a la Caja de compensación familiar, fondo de Pensiones y entidades promotoras de salud.
- Difundir y brindar información acerca del presente Programa a todos los beneficiarios.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- Acompañar talleres/charlas para quienes ya participen del Programa, que permitan cultivar y potenciar fortalezas, valores personales y el cuidado de la salud.
- Organizar y promocionar capacitaciones y actividades que guarden relación con el programa.
- Remitir a consulta psicológica a los funcionarios próximos a pensionarse y tres meses antes de su retiro.

7. ACCIONES Y/O ACTIVIDADES

Se realizarán Talleres/Charlas informativas y preventivas elaborados y coordinados por el Área de Seguridad y Salud en el Trabajo y la participación de otras áreas e invitados pertinentes al contenido el cual será:

MODULO I - ¿PARA QUÉ Y POR QUÉ PREPARARSE?

PLAN DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA

Objetivo: Analizar la relación hombre – trabajo a lo largo de la historia y el impacto que provoca el cese de la actividad laboral en los distintos ámbitos de la vida.

Contenido temático:

Relación del hombre con el trabajo:

- Plan de vida
- Las crisis en las distintas etapas de la vida
- Crisis, oportunidad y cambio
- Jubilación como momento crítico

MODULO II - IMPACTO DEL RETIRO LABORAL

Objetivo: Reflexionar y analizar el impacto que provoca la jubilación en el mundo interno de la persona y en su entorno familiar y social.

Identificar factores de riesgo, así como estimular y fortalecer factores protectores que preparen al individuo para afrontar y adaptarse positivamente a la nueva etapa.

Contenido temático:

- Aspectos psico-sociales.
- Identidad y cambio.
- Roles Familiares.
- Factores de protección y de riesgo.
- Ser y sentirse jubilado.
- El proceso del envejecimiento: Mitos y prejuicios.

MÓDULO III – REPLANIFICACIÓN DE VIDA

Objetivos: Propiciar la reflexión acerca del futuro tomando en cuenta las necesidades actuales y futuras, los deseos y posibilidades individuales que permitan proveer sentido y dirección a través de metas a mediano y largo plazo, considerando las diversas áreas de la vida.

Contenido temático:

- Identificación de deseos y necesidades.
- Necesidad de organización y planificación para la vida futura.
- Adaptación a nuevos roles y situaciones.

MÓDULO IV - ACTIVIDAD Y RECREACIÓN

Objetivos: Reflexionar acerca del concepto “tiempo libre” y la necesidad de reestructurar el mismo en actividades que le permitan al individuo sentirse útil y gratificado. Desarrollar conceptos saludables acerca de la actividad física y recreativa en la tercera edad. Brindar información referida a la oferta cultural y educativa disponible en nuestro medio.

Contenido temático:

PLAN DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA

- Tiempo libre
- Capacitación
- Ejercitación
- Calidad de vida y cambios de costumbres poco saludables

MÓDULO V – REQUERIMIENTOS Y/O TRÁMITES ADMINISTRATIVOS Y LEGALES

Objetivos: Proveer información clara y precisa acerca de los trámites administrativos, requerimientos, condiciones y pasos necesarios para hacer efectiva la jubilación. Se contará con la participación de un asesor del Fondo de Pensiones Colpensiones

Contenido temático:

- Requisitos
- Etapas de la jubilación
- Trámites administrativos

MÓDULO VI- ACOMPAÑAMIENTO PSICOLÓGICO

En determinados casos, por demanda o donde surja la necesidad, brindará contención profesional a través de entrevistas personales de acompañamiento. Las mismas serán pautadas y establecidas junto al participante.

MÓDULO VII- BRIGADAS DE SALUD

Objetivo: Brindar espacios de revisión al estado de salud, a través de jornadas de sensibilización.

- Salud en la edad adulta
- Cuidados de la salud en la edad adulta
- Recomendaciones

8. PROGRAMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS

La Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge – CVS, y el sindicato SINTRAMBIENTE Subdirectiva Montería, suscribieron Acuerdo sindical (2024 – 2027), en el que se acordó otorgar un incentivo económico a los funcionarios que se pensionen o cumplan la edad de retiro forzoso y se desvinculen de la entidad dentro del

programa de bienestar social articulado con el plan de desvinculación laboral asistida, con la finalidad de hacer más fácil su reingreso a la vida cotidiana, reconociendo su esfuerzo personal, permanencia y fidelidad a la institución.

El incentivo equivaldrá a once (11) salarios mínimos legales mensuales vigentes, el cual se cancelará por una sola vez, a mas tardar dentro del mes siguiente a su retiro del servicio por pensión o por edad de retiro forzoso, para este ultimo caso haya o no adquirido el derecho a pensión.

PLAN DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA

El incentivo se otorgará a los funcionarios que cumplan con los siguientes requisitos:
Cumplan la edad de pensión o jubilación y cuenten con la resolución expedida por el fondo de pensiones donde se les reconoce la pensión.

- Cumplan la edad de retiro forzoso, haya o no adquirido el derecho a pensión.
- Certificado del secretario de SINTRAMBIENTE Subdirectiva Montería donde conste que el servidor publico tiene tres (03) años o más de afiliación a la organización sindical o certificado del secretario de SINTRAMBIENTE Subdirectiva Montería, donde conste que el servidor publico no afiliado viene realizando sus aportes de cuota sindical durante los últimos tres años anteriores a la solicitud y recepción del beneficio.

9. CRONOGRAMA

El Plan se presentará en primera instancia ante el Director de la Corporación para contar con su aprobación y así luego en un segundo término, a todos los empleados que hacen parte del programa y a la vez realizar la socialización de este a través de los diferentes canales de comunicación. (Correo institucional, SIDCAR, cartelera).

Con posterioridad se realizará una reunión de socialización para todo el personal perteneciente al programa, en dicha charla se informará sobre las características de las distintas actividades propuestas por el Programa.

Todas las actividades señaladas se desarrollarán durante la vigencia 2024.