



Unitrópico

Universidad Internacional  
del Trópico Americano

**Resolución Rectoral No. 1141 De 2023**  
**(29 de junio de 2023)**

***“Por la cual se adopta el Plan de Desvinculación Laboral Asistida de la Universidad Internacional del Trópico Americano Unitrópico”***

El Rector de la Universidad Internacional del Trópico Americano, Unitrópico, en uso de sus atribuciones constitucionales, legales, reglamentarias, estatutarias, especialmente el artículo 36 del Estatuto General, y,

**CONSIDERANDO**

La Universidad Internacional del Trópico Americano Unitrópico, Que la Universidad Internacional del Trópico Americano, Unitrópico, de conformidad con las disposiciones de la Ley 1937 de 2018, en especial los artículos 1 y 2, que permitieron a la Asamblea Departamental de Casanare su oficialización mediante la Ordenanza No.014 de 2021, según su Estatuto General es la institución de educación superior del departamento de Casanare, por disposición constitucional no hace parte de ninguna de las ramas del poder público, ni es un establecimiento público, por ser un ente de régimen especial de los que trata el artículo 69 de la Constitución Política y el artículo 40 de la Ley 489 de 1998, siendo así, una universidad dotada de personalidad jurídica, gobierno propio, autonomía académica, administrativa, financiera y presupuestal; rentas y patrimonio propios e independientes provenientes de la Nación, del Departamento de Casanare y otras fuentes permitidas por la ley, forma parte del sistema de universidades estatales, y, está vinculada al Ministerio de Educación Nacional en lo referente a las políticas y planeación del sector educativo y el servicio público de la educación superior, en especial por la Ley 30 de 1992, Ley 1740 de 2014, y las demás disposiciones legales que le sean aplicables de acuerdo con su naturaleza jurídica, carácter académico y las normas internas dictadas en ejercicio de su autonomía.

Que la autonomía universitaria es una facultad reconocida por medio del artículo 28 de la Ley 30 de 1992, que se traduce en su capacidad de darse y modificar sus estatutos internos, es decir para autogobernarse y auto determinarse, en el marco de las limitaciones que el mismo ordenamiento superior y la ley señalan, con el único fin de cumplir con su misión social y objetivos que le son propios.

Que la Universidad adoptó mediante Resolución Rectoral No. 1564 del 2022 el Plan Estratégico de Talento Humano para el año 2023, en la cual se contempla la planeación del talento humano, como una orientación a los procesos y procedimientos que se deben adelantar por parte de la Oficina de Talento Humano para ser aplicados con los servidores públicos, que integran la planta de personal de la universidad.

Que son funciones del Rector según lo establecido en los numerales 6 y 24 del artículo 36 del Estatuto General de la Universidad, las siguientes: Expedir los actos administrativos que sean necesarios para el cumplimiento del objeto de la Universidad Internacional del Trópico Americano, adjudicar y suscribir los contratos o delegar su suscripción, ajustándose a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes aplicables a los entes universitarios autónomos y Adoptar mediante actos administrativos procedimientos apropiados de planificación, programación, dirección, ejecución, evaluación y control de actividades de la universidad.



Que el Plan de Desvinculación Laboral Asistida de la Universidad del Trópico Americano Unitrópico está orientado a la preparación para la jubilación de los funcionarios, contemplando aspectos como la seguridad financiera cuando se deja de recibir ingresos regulares provenientes del trabajo, el uso del tiempo libre para actividades gratificantes, cuidado de la salud y establecer un legado duradero. De igual forma se destaca que el apoyo social en todas sus manifestaciones y contar una red de apoyo, se puede entender como un recurso psicológico que, si está disponible para el individuo, atenúa los efectos negativos de los eventos estresantes de la vida.

Que el Estatuto de Carrera Administrativa de Unitrópico, establece que la Universidad promoverá el desarrollo humano integral y armónico de los miembros del personal administrativo y sus familias a través de programas de salud ocupacional, capacitación, recreación, deporte, cultura y mejoramiento del ambiente laboral. es el instrumento mediante el cual se cualifica el talento humano para que pueda convertirse en agente dinamizador del proceso de cambio y mejoramiento del ambiente laboral.

Que la Ley 617 de 2000 establece la Readaptación laboral, el Departamento Administrativo de la Función Pública, los departamentos y municipios serán responsables de establecer y hacer seguimiento de una política de reinserción en el mercado laboral de las personas que deben desvincularse en el cumplimiento de las disposiciones de esta ley.

Que la Ley 1821 de 2016 establece la modificación de la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas y establece el cumplimiento de los requisitos para acceder a la pensión de jubilación y a quienes voluntariamente manifiesten su decisión de permanecer en su cargo.

Que el artículo 2.2.11.1.1 del Decreto 648 de 2017 establece las causales de retiro del servicio de los funcionarios públicos, entre ellas el retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez y la edad de retiro forzoso.

Que, con el objetivo de cumplir con la normatividad previamente expuesta, la Oficina de Talento Humano de la Universidad ha enfatizado la importancia del programa de desvinculación laboral asistida, el cual vincula acciones para el grupo de funcionarios en proceso de pre pensión y también por otras causales, este plan busca plantear ideas, creencias y atribuciones sobre el proceso de desvinculación, sus consecuencias, prejuicios, expectativas, dudas e interrogantes, habilidades para la resolución de problemas, importancia del apoyo social, locus de control, abordando la identificación y reconocimiento de sus competencias, habilidades y potencialidades, estableciendo o reafirmando su proyecto de vida posterior a la desvinculación de la entidad.

Que, por todo lo anterior se hace necesario adoptar el Plan de Intervención de Desvinculación Laboral Asistida de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos establecidos en dicho plan, con el objetivo de abordar de manera integral el proceso de desvinculación de los funcionarios en la Universidad Internacional del Trópico Americano, Unitrópico.

Que el Rector, en mérito de lo anterior expuesto,

#### RESUELVE

**ARTÍCULO 1. OBJETO.** Adoptar el Plan de Desvinculación Laboral Asistida de la Universidad Internacional del Trópico Americano para el año 2023, anexo a la presente Resolución, documento que además forma, parte integral de la misma.



Unitrópico

Universidad Internacional  
del Trópico Americano

**ARTÍCULO 2. OBLIGATORIEDAD.** El Plan de Desvinculación Laboral Asistida del año 2023, tiene carácter obligatorio en cuanto a su cumplimiento, ejecución, seguimiento y evaluación, por parte de los funcionarios que se designen como responsables de las acciones implementadas.

**ARTICULO 3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.** Se realizará por parte de la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, la Oficina de Talento Humano dentro de las fechas establecidas por la normatividad vigente.

**ARTICULO 4. AJUSTES.** La Oficina de Talento Humano, presentará los ajustes que considere pertinentes para aprobación del Rector, de acuerdo con el seguimiento y evaluación realizado al Plan de Desvinculación Laboral Asistida.

**ARTÍCULO 5. COMUNICACIÓN.** Comunicar el presente acto administrativo a la Vicerrectoría Administrativa y Financiera y la Oficina de Talento Humano.

**ARTÍCULO 6. PUBLICACION.** Publicar el presente acto administrativo en la Página Web de la Universidad Internacional del Trópico Americano Unitropico.

**ARTÍCULO 7. VIGENCIA.** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

### PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Yopal - Casanare, a los veintinueve (29) días del mes de junio del año dos mil veintitrés (2023).

**ORIO JIMÉNEZ SILVA**  
Rector

Proyecto: Edgar Iván Mesa - Profesional Universitario Oficina de Talento Humano  
Revisó: Lilia Andrea Nogueira Neme - Jefe Oficina Talento Humano  
Aprobó: Alexis Fejéy Bohórquez - Jefe Oficina Asesora Jurídica y de Contratación



# PLAN DE DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA

2023

Oficina de Talento Humano



**Unitrópico**

Universidad Internacional  
del Trópico Americano

## TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. JUSTIFICACIÓN .....	4
3. OBJETIVOS.....	5
3.1 Objetivo General. ....	5
3.2 Objetivos Específicos. ....	5
4. MARCO NORMATIVO .....	6
4.1 Referente Nacional.....	6
4.2 Referente Institucional.....	7
5. MARCO CONCEPTUAL.....	7
6. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS .....	8
6.1 Procedimiento.....	8
6.2 Caracterización de muestra .....	8
6.3 Identificación de necesidades y expectativas .....	12
7. DESARROLLO DEL PLAN.....	17
7.1 Fase Identificación de la población.....	17
7.2 Fase Divulgación del plan .....	18
7.3 Fase Implementación de acciones .....	18
8. INDICADORES .....	20
9. CRONOGRAMA.....	21
10. REFERENCIAS.....	23



**Unitrópico**

Universidad Internacional  
del Trópico Americano

## 1. INTRODUCCIÓN

El empleo es un factor fundamental para la vida de las personas, ya que constituye una forma de vinculación social y económica de carácter vital que proporciona una estabilidad financiera, brinda estatus social, ofrece seguridad e independencia, permite reafirmar la autoestima y el sentimiento de pertenencia a la comunidad además de hacer contribuciones productivas.

Cuando se presenta pérdida de empleo, esta situación genera un impacto importante en las personas a nivel emocional que puede ser negativo, trayendo consigo la ocurrencia de conductas desadaptativas y/o deterioro en la salud mental y física, lo cual influye negativamente en la búsqueda de un nuevo trabajo, ocupación y/o adaptación, constituyendo un círculo difícil de romper.

Sin embargo, la jubilación no es solamente un evento vital específico, sino que es además un proceso con diferentes fases que se da a lo largo del tiempo. Este proceso no tiene por qué ser irremediamente un proceso negativo, ya que muchas personas jubiladas o que están en este proceso, buscan prepararse y lo viven de una manera positiva.

En ese sentido resulta importante tener una preparación para la jubilación, contemplando aspectos como la seguridad financiera cuando se deja de recibir ingresos regulares provenientes del trabajo, el uso del tiempo libre para actividades gratificantes, cuidado de la salud y establecer un legado duradero. De igual forma se destaca que el apoyo social en todas sus manifestaciones y contar una red de apoyo, se puede entender como un recurso psicológico que, si está disponible para el individuo, atenúa los efectos negativos de los eventos estresantes de la vida (Axelsson y Ejlertsson 2002)

De esta manera, cobra gran relevancia los planes de preparación para la jubilación desarrollados desde la Universidad, enfocándolo en brindar herramientas que permitan garantizar una calidad de vida adecuada después de dejar de trabajar.

En concordancia con lo anterior, con el fin de que los funcionarios de la Universidad Internacional del Trópico Americano Unitropico, próximos a jubilarse vivan un proceso positivo, en el presente documento se plantea una intervención en diferentes estrategias que incluya: primero la identificación de necesidades y expectativas del personal próximo a cumplir la edad de pensión; segundo proporcionar habilidades e implementar estrategias para que se puedan adaptar y afrontar la nueva etapa de su vida de manera positiva, descubriendo o fortaleciendo capacidades personales a través de actividades lúdicas, compartir experiencias positivas entre los participantes y capacitaciones pertinentes a sus nuevas necesidades del ciclo vital y brindar apoyo psicosocial y tercero hacer seguimiento del impacto de las actividades implementadas.

## 2. JUSTIFICACIÓN

Dentro del ciclo de vida laboral de los funcionarios, la etapa de retiro que se da por jubilación u otras causales diferentes, se hace necesario la formulación de una estructura metodológica, que contemple acciones concretas enfocadas a atender las necesidades laborales y/o personales de quienes se desvinculan de la entidad, en este proceso se busca reconocer la importancia de la labor prestada por los funcionarios durante su tiempo de servicio, en el que aportaron su conocimiento y la experiencia a la Universidad Internacional del Trópico Americano, lo cual a su vez permite fortalecer el sentido de pertenencia institucional mejorando el clima organizacional en general.

De acuerdo con el Decreto 1227 de 2005 se incluyó dentro de los programas de Bienestar, como parte de la calidad de vida laboral, los de adaptación al cambio organizacional y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

En ese sentido la Universidad Internacional del Trópico Americano plantea el programa desvinculación laboral asistida, el cual vincula acciones para el grupo de funcionarios en proceso de pre pensión y también por otras causales, este plan busca plantear ideas, creencias y atribuciones sobre el proceso de desvinculación, sus consecuencias, prejuicios, expectativas, dudas e interrogantes, habilidades para la resolución de problemas, importancia del apoyo social, locus de control, abordando la identificación y reconocimiento de sus competencias, habilidades y potencialidades, estableciendo o reafirmando su proyecto de vida posterior a la desvinculación de la entidad, así como aportando herramientas prácticas que faciliten la estructuración de objetivos personales, profesionales y laborales, de igual forma se establecen alianzas inter institucionales que permitan enriquecer y orientar a los funcionarios, ampliando su espectro de alcance y confianza en sí mismo.



### 3. OBJETIVOS

#### 3.1 Objetivo General.

Facilitar la transición y fortalecer las habilidades y potencialidades de los funcionarios en distintas circunstancias administrativas; tales como jubilación, retiro o desvinculación, proporcionando apoyo y recursos necesarios para su desarrollo personal y profesional, y facilitando la identificación y búsqueda de nuevas oportunidades laborales o personales acordes a sus intereses y metas.

#### 3.2 Objetivos Específicos.

- Identificar las necesidades y expectativas de los funcionarios frente a la etapa de pre-pensión a través de una encuesta.
- Preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión.
- Brindar apoyo psicosocial enfocado en la minimización del impacto psicológico, social y/o familiar como consecuencia de su proceso de desvinculación, abordando ideas, creencias y atribuciones sobre el proceso de desvinculación, sus consecuencias, prejuicios, expectativas, dudas e interrogantes, habilidades para la resolución de problemas, así como identificar áreas de desarrollo, establecer objetivos claros y diseñar un plan de acción para alcanzarlos.
- Proporcionar acciones de capacitación y desarrollo profesional acorde a las necesidades y expectativas identificadas, dirigidos a fortalecer las habilidades y competencias de los funcionarios en áreas clave demandadas en el mercado laboral, o acordes al proyecto de vida.
- Contribuir a la disminución del tiempo de inactividad laboral por parte del funcionario desvinculado(a) a través de la gestión interinstitucional.



## 4. MARCO NORMATIVO

### 4.1 Referente Nacional

- **Ley 100 de 1993:** “Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Integral y se dictan otras disposiciones”.
- **Ley 617 de 2000:** “Por medio de la cual se establece la Readaptación laboral. El Departamento Administrativo de la Función Pública, los departamentos y municipios serán responsables de establecer y hacer seguimiento de una política de reinserción en el mercado laboral de las personas que deben desvincularse en el cumplimiento de las disposiciones de esta ley”.
- **Ley 797 del 2003:** “Por el cual se reglamenta la pensión por vejez”.
- **Decreto 1083 de 2015:** “Por medio de la cual se establece: *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:
  1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
  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.
  3. Preparar a los pre-pensionados para el retiro del servicio.
  4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
  5. Fortalecer el trabajo en equipo.
  6. Adelantar programas de incentivos.
- **Decreto 648 de 2017:** “Por medio de la cual se establecen las causales de retiro del servicio. El retiro del servicio implica la cesación en el ejercicio de funciones públicas y se produce por:
  1. Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
  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.
  6. Edad de retiro forzoso.
  7. Destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
  8. Declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono de este.
  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.
  10. Orden o decisión judicial.
  11. Supresión del empleo.
  12. Muerte.
  13. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.



- **Decreto 295 de 2017:** “Por el cual se adiciona un Capítulo al Título 13 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1833 de 2016. A efectos de reglamentar la contribución de terceros para personas vinculadas al Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS) y se dictan otras disposiciones”.

#### 4.2 Referente Institucional

- **Resolución Rectoral No. 006 de 2021:** “Por medio del cual establece el Estatuto de Carrera Administrativa de la Universidad Internacional del Trópico Americano”.
- **Resolución Rectoral No. 321 de 2021:** “Por medio de la cual se adopta la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Universidad Internacional del Trópico Americano y se dictan otras disposiciones”.
- **Resolución Rectoral No. 1564 de 2022:** “Por medio de la cual ese adopta el Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Universidad Internacional del Trópico Americano para el año 2023”.

### 5. MARCO CONCEPTUAL

**-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).

**-Apoyo social:** Es la forma que tiene la familia de organizar la manera de interactuar de sus miembros de acuerdo con las demandas funcionales que tenga y a las pautas repetitivas de interacción. Ante los cambios de ciclo vital, o ante los sucesos estresantes que ocurren a lo largo de la vida, las familias se modifican y los enfrentan de acuerdo con diferentes estilos de funcionamiento familiar (Medellín Fontes, Rivera Heredia, López Peñalosa, Kanán Cedeño, & Rodríguez–Orozco, 2012)

**-Bienestar:** Un estado de satisfacción personal, de comodidad y de confort que considera como positivos y/o adecuados aspectos como la salud o bienestar psico-biológico, el éxito social y económico, el éxito profesional, el placer personal, la alegría de vivir, la armonía consigo mismo y con el entorno. (Saint-Gobain, 2019).

**-Calidad de vida general:** El bienestar personal derivado de la satisfacción o insatisfacción con áreas que son importantes para él o ella. (Ferrans, 1990b)

**-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).

**-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. (Silva, J.E., 2009).



**-Desvinculación Laboral 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, en el menor tiempo posible (Rebai, 2006).

**-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 mismo 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).

**-Pre-pensionados:** Son aquellas personas que están a tres (3) años de cumplir los requisitos de edad, tiempo de servicio o semanas de cotización para acceder a la pensión de vejez (artículo 12 de la ley 790 de 2002).

**-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).

## 6. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS

### 6.1 Procedimiento

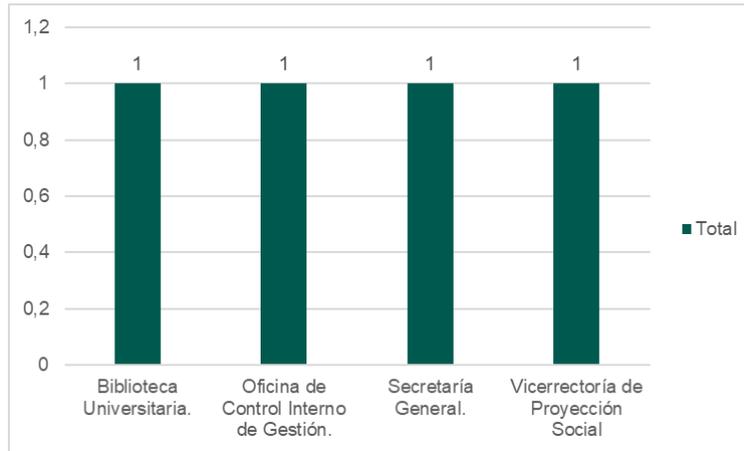
El instrumento diagnóstico, *Encuesta de necesidades y expectativas frente a la etapa de pre-pensión*, fue enviado por medio de un formulario de la plataforma Google Forms a los correos institucionales de cada uno de los funcionarios públicos Unitropista, pertenecientes a los estamentos administrativo y profesoral que se encuentran en etapa de pre-pensionados, con el objetivo de que llevaran a cabo su auto aplicación; allí se dio a conocer el objetivo de la aplicación del instrumento y el manejo que se le daría a la información recolectada. El formulario estuvo disponible a partir del lunes 26 de junio 2023, hasta el viernes 30 de junio de 2023, en el siguiente enlace: [https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScTZEjOW\\_fZOxCmmuZCthGSJeIBiPIZIRXEx2WKE8ldUk7Lug/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScTZEjOW_fZOxCmmuZCthGSJeIBiPIZIRXEx2WKE8ldUk7Lug/viewform?usp=sf_link)

### 6.2 Caracterización de muestra

Se contó con una población de veinte (20) funcionarios que hasta la fecha cumplen los requisitos para el proceso de pre-pensión de la Universidad Internacional del Trópico Americano, de los cuales 4 diligenciaron la encuesta. A continuación, se relacionan las características de la muestra de estudio:

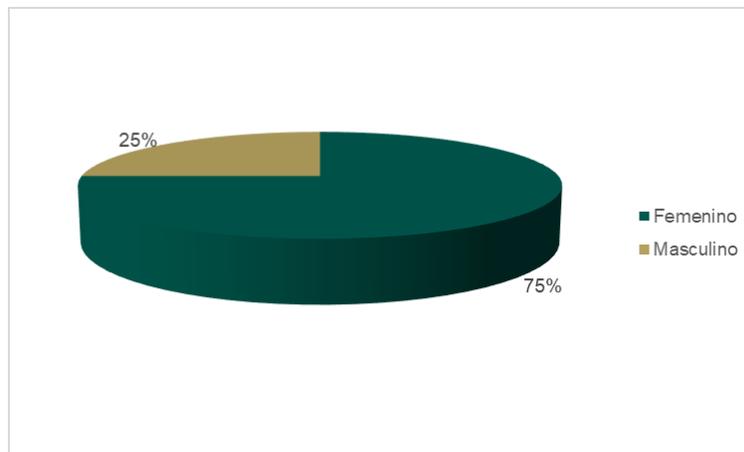


Gráfico 1. Dependencia a la que pertenece



De acuerdo con el gráfico 1. Se evidencia que participaron funcionarios de las diferentes dependencias de la institución.

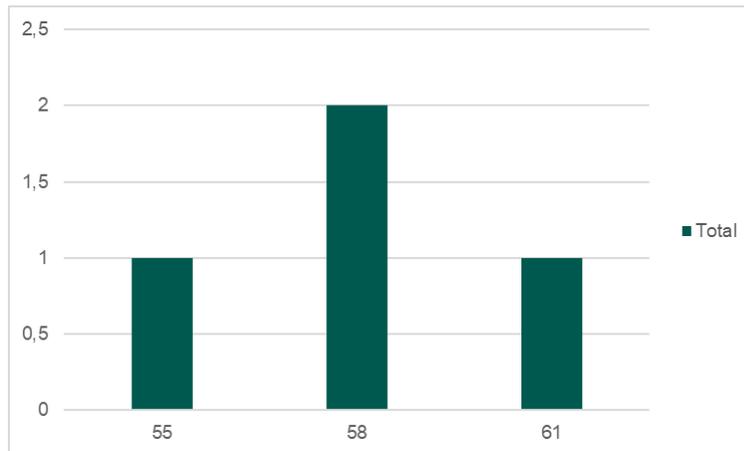
Gráfico 2. Distribución por sexo



De acuerdo con el gráfico 2. En la encuesta participaron un mayor porcentaje de mujeres, sin descalificar la participación que mostraron los hombres en el desarrollo de la encuesta.

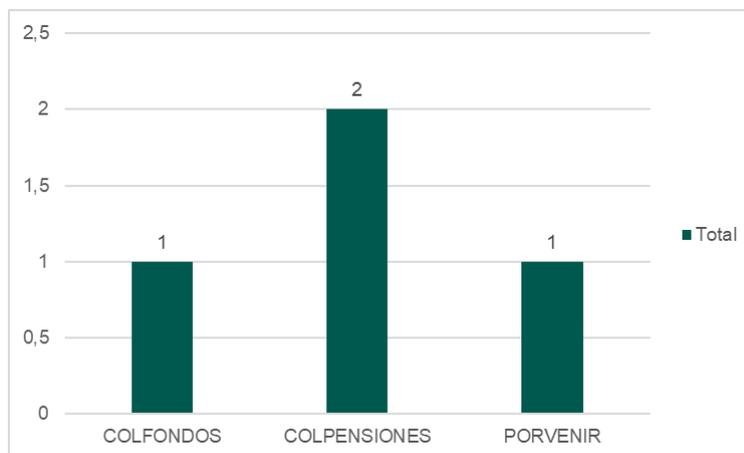


Gráfico 3. Distribución por edad



De acuerdo con el gráfico 3, se puede observar que los participantes se encuentran en el rango de edad entre los 55 y 61 años; lo anterior se da ya que es uno de los requisitos para poder vincularse al programa de pre-pensión en el caso de las mujeres entre 53 - 56 años y los hombres entre 57 - 61 años.

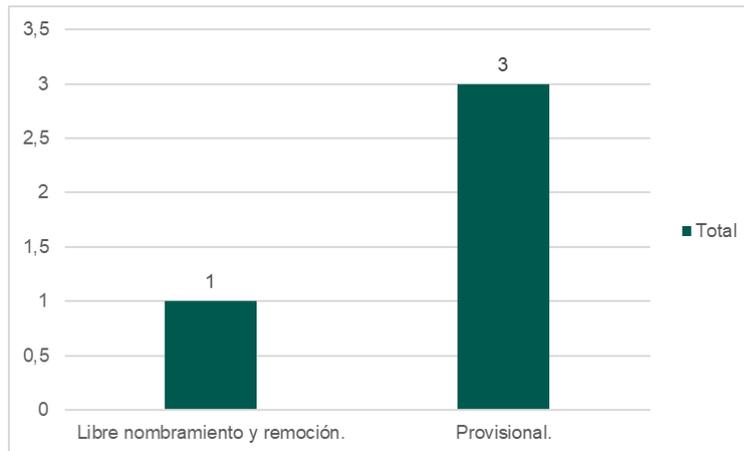
Gráfico 4. Distribución por fondo de pensiones



De acuerdo con el gráfico 4, se puede observar que la mayoría de los participantes se encuentran en el fondo de Colpensiones, lo cual es un dato relevante para realizar capacitaciones y proceso legal directamente con el fondo; el porcentaje restante pertenecen al fondo Porvenir y Colfondos.

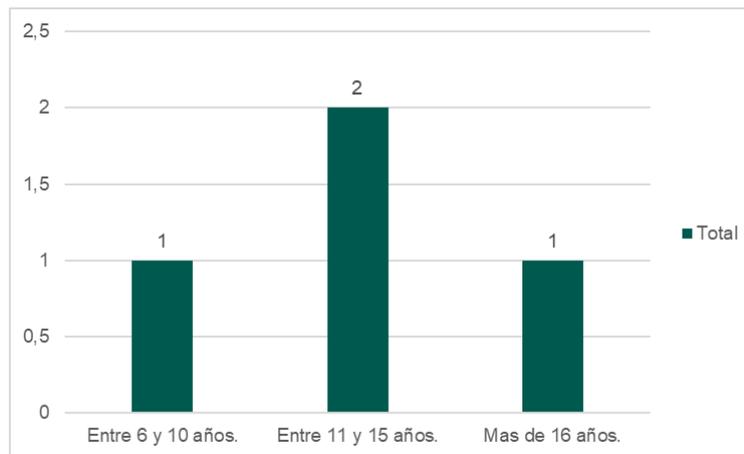


Gráfico 5. Tipo de vinculación



De acuerdo con el gráfico 5, se puede observar que la mayoría de los participantes se encuentran en nombramiento en provisionalidad, es importante destacar que en la etapa de pre-pensión se puede contar con una protección especial de estabilidad.

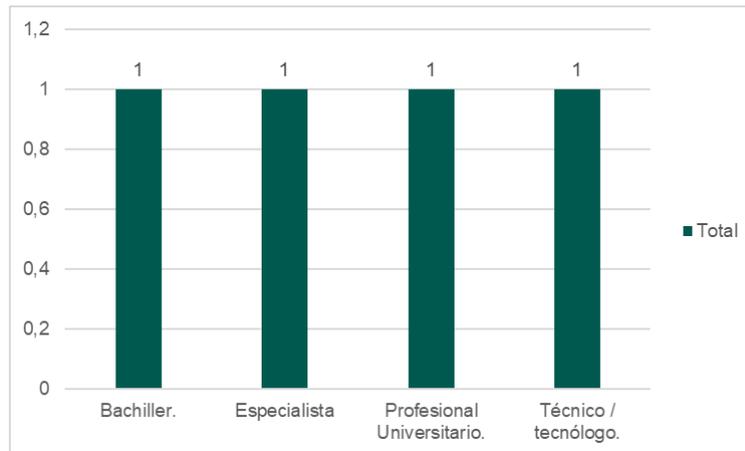
Gráfico 6. Tiempo de servicio



De acuerdo con el gráfico 6, se puede observar que la mayoría de los participantes se encuentran en rango entre 11 a 15 años de tiempo de servicio en la institución, los demás funcionarios muestran varios años de tiempo de servicio en la Universidad.



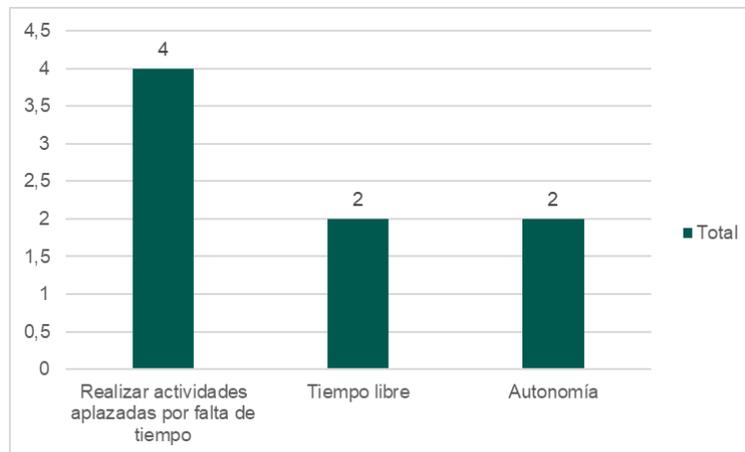
Gráfico 7. Nivel de formación académica



De acuerdo con el gráfico 7, se puede observar que la mayoría de los participantes cuentan con un nivel de formación académica y de desarrollo mental que facilitan la adquisición e incorporación de estrategias tanto individuales como colectivas para la preparación a la jubilación.

### 6.3 Identificación de necesidades y expectativas

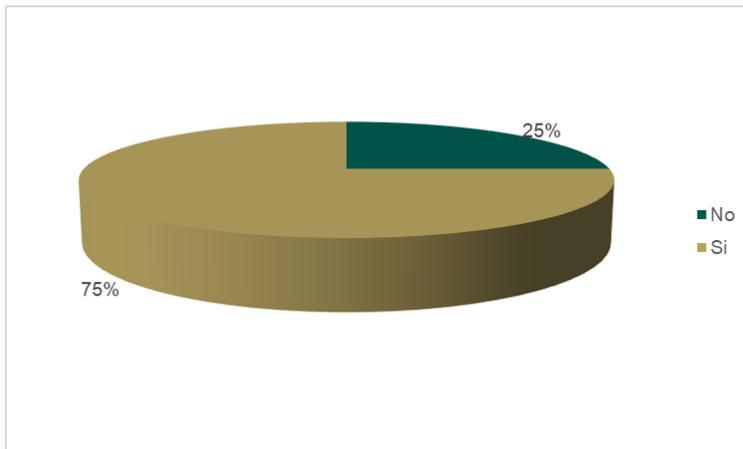
Gráfico 8. Percepción de acciones relacionadas con la jubilación



De acuerdo con el gráfico 8, se puede observar que gran parte de los participantes denotaron que realizar planes aplazados es una prioridad importante al momento de llegar a la jubilación, puesto que ya tendrán tiempo para realizar esos proyectos aplazados por las diferentes circunstancias adversas presentadas en su vida laboral; de igual forma asocian esta etapa con tiempo libre para realizar los proyectos o hacer otras actividades confinadas con su nueva etapa de vida y autonomía, se destaca la percepción de esta etapa que se asocia con aspectos positivos y constructivos.

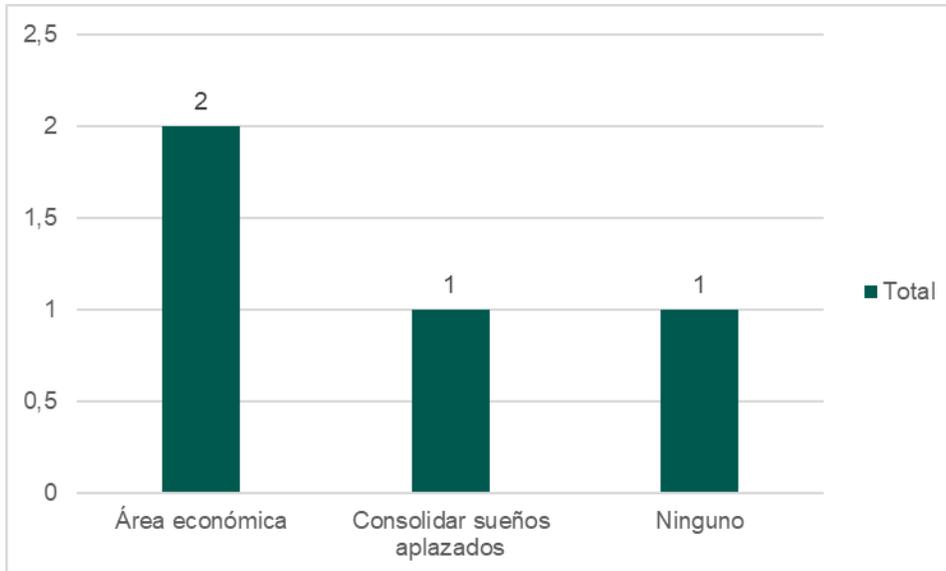


Gráfico 9. Percepción de preparación para afrontar la jubilación



De acuerdo con el gráfico 9, se puede confirmar que el 75% de las personas que respondieron la encuesta indican sentirse preparados para afrontar la jubilación lo cual es un punto de partida importante, para dar inicio al proceso de preparación para la jubilación, esto a su vez facilita la adaptación al cambio. Sin embargo, es importante brindar herramientas y estrategias, para el 25% de los funcionarios que respondieron no sentirse preparados para afrontar la jubilación.

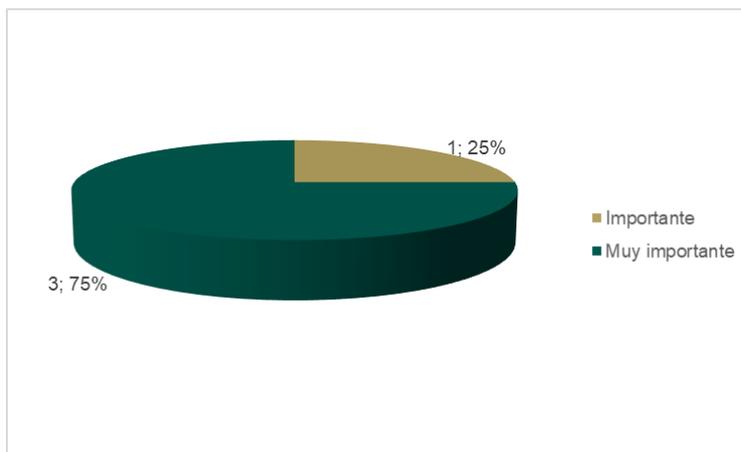
Gráfico 10. Aspecto de mayor preocupación al llegar el retiro laboral



De acuerdo con el gráfico 10, se puede evidenciar que algunas de las preocupaciones que impactan a la mayor parte de los participantes para la etapa de retiro laboral se encuentran en el área económica, con lo cual se hace relevante enfocar acciones que brinden herramientas frente al manejo de las finanzas personales y del hogar, de manera que les permita reducir el nivel de preocupación en este aspecto.

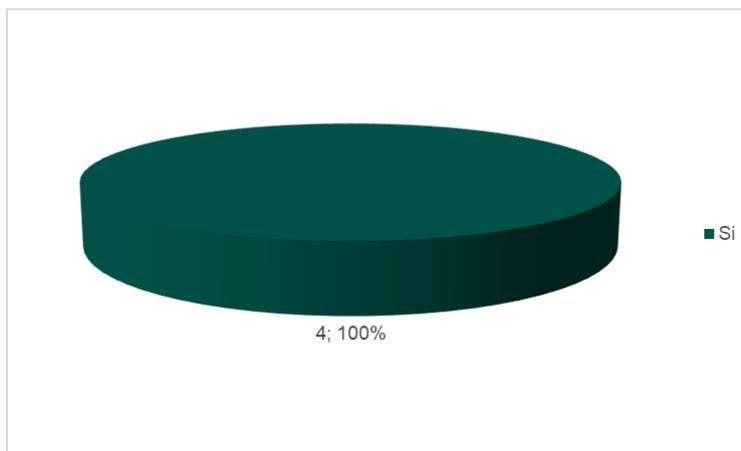


Gráfico 11. importancia de realizar un plan específico que permita afrontar la jubilación con bienestar



De acuerdo con el gráfico 11, el 75% considera muy importante y el 25% importante realizar un plan específico que permita afrontar la jubilación con bienestar, lo cual denota el interés en la preparación para asumir la etapa de jubilación.

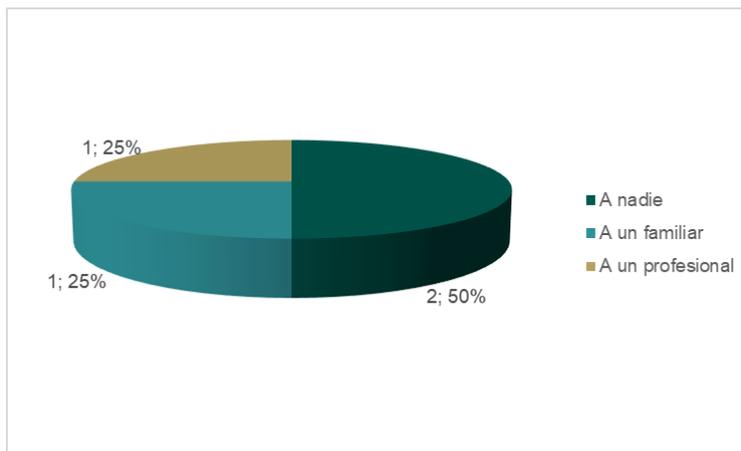
Gráfico 12. Intención de prepararse para la jubilación



De acuerdo con el gráfico 12, el 100% de los funcionarios muestran interés en prepararse para la jubilación, lo cual es importante para lograr una adherencia en las estrategias que se van a implementar dentro del plan.

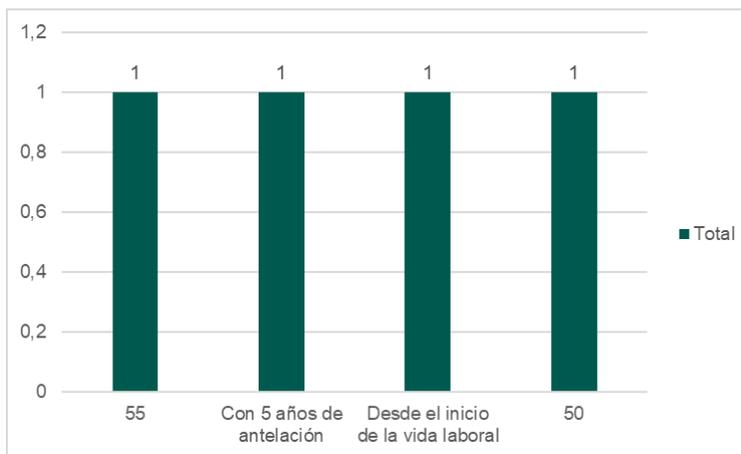


Gráfico 13. Ayuda para planear la jubilación



De acuerdo con el gráfico 13, el 50% refiere que no pediría ayuda a ninguna persona para su planeación de la jubilación, por lo que resulta importante brindar confianza frente al apoyo profesional en la planeación de la jubilación.

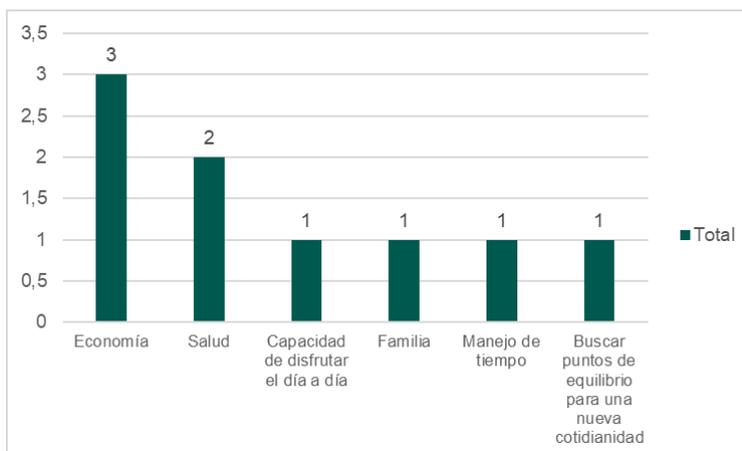
Gráfico 14. Edad que considera apropiada para iniciar la planeación de la etapa de jubilación



De acuerdo con el gráfico 14, existen diferentes posiciones frente a la edad apropiada para la planeación de la etapa de jubilación; según la normatividad de pensión en el caso de la mujer su edad para recibirla es a partir de los 57 años y en el hombre a partir de los 62 años, en la encuesta los participantes indicaron un rango entre los 50 y 55 años.



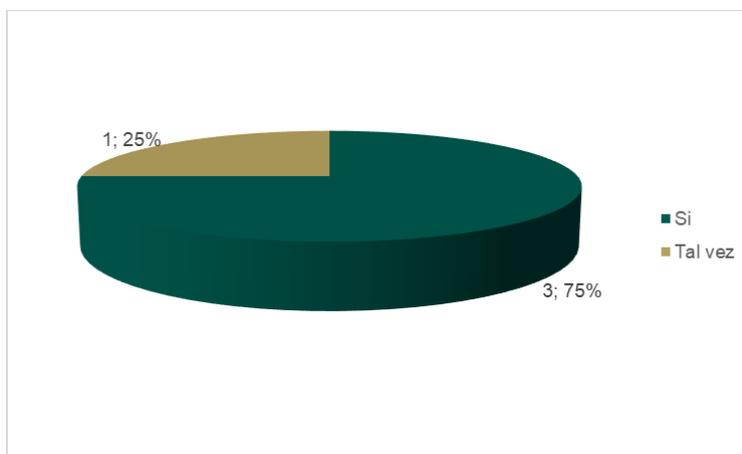
Gráfico 15. Aspectos importantes del plan de jubilación



En el plan de desvinculación laboral asistida, se contemplan aspectos importantes como lo son la dimensión psicosocial, social, familiar, ocupacional, financiero, económica y salud.

De acuerdo con la gráfica 15, la mayor parte de los funcionarios identifican que un aspecto importante para tener en cuenta es la capacitación y entrenamiento en el aspecto económico, el segundo aspecto corresponde al componente de salud.

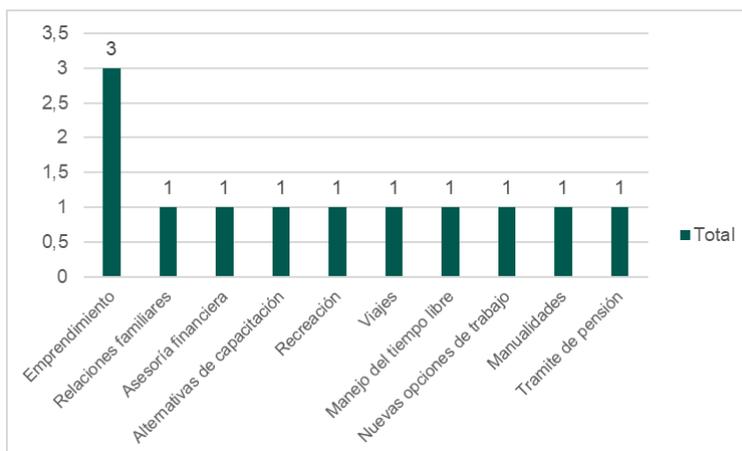
Gráfico 16. Importancia de la participación de Unitrópico contribuya y aporte en el proceso de jubilación



De acuerdo con el gráfico 16, el 75% considera que, si es importante que Unitrópico contribuya y aporte en el proceso de jubilación de los funcionarios, lo cual enfatiza en la relevancia e importancia del desarrollo del plan de desvinculación laboral asistida.



Gráfico 17. Temas relevantes a la hora de ofrecer asesorías para la jubilación



De acuerdo con el gráfico 17 Los funcionarios destacaron como temas relevantes de asesoría en emprendimiento entre otros relacionados con la dimensión ocupacional como nuevas opciones de trabajo, al igual que temas de recreación, viajes, manualidades. Estos temas se tendrán en cuenta en la formulación de las actividades del plan.

## 7. DESARROLLO DEL PLAN

A continuación, se describe el contenido del programa y la explicación detallada de sus respectivas fases de ejecución.

### 7.1 Fase Identificación de la población

Caracterización de la población

En esta fase se realiza la identificación de la población mediante la revisión de hojas de vida del personal y encuesta socio demográfica, con el fin de establecer características del grupo poblacional, teniendo en cuenta aspectos relevantes para la ejecución del programa tales como:

- Conformación del sistema familiar
- Formación académica
- Experiencia laboral
- Intereses personales y laborales

Lo anterior, se complementa a través de la implementación de instrumentos de recolección de información y el análisis de esta que permitan crear acciones que den respuesta de impacto positivo en las personas que se encuentran en proceso de desvinculación laboral (evaluación psicosocial, competencias personales, exploración de habilidades y potencialidades y proyecto de vida).

De igual forma se debe identificar y focalizar la población que cumple con los requisitos para la pensión y pre-pensión, ya sea por la edad y tiempo laborado o por pérdida de capacidad física o incapacidad permanente.

- Edad y semanas: De acuerdo con la Ley 797 de 2003 del Sistema General de Pensiones establece la cotización de 1300 semanas y haber cumplido la edad de 57 años para mujeres y 62 años para los hombres.



- Pérdida de capacidad física y/o incapacidad permanente: De acuerdo con la Ley 860 de 2003 se aplicará por Invalidez causada por enfermedad: Quien haya cotizado cincuenta (50) semanas en los últimos tres (3) años y su fidelidad de cotización para con el sistema sea al menos del veinte por ciento (20%) del tiempo transcurrido entre el momento en que cumplió veinte (20) años y la fecha de la primera calificación del estado de invalidez.

Revisión de Hojas de Vida e Historias Laborales Contar con información precisa sobre el contenido de las historias laborales de los funcionarios públicos.

## **7.2 Fase Divulgación del plan**

El programa de desvinculación laboral asistida es divulgado por la entidad a través de su publicación vía correo electrónico institucional e inclusión en la página web institucional.

De manera permanente será socializado en los procesos de inducción y reinducción de la entidad.

Posteriormente, según la formulación y planeación, se realizará convocatorias personalizadas a la población focalizada.

## **7.3 Fase Implementación de acciones**

A continuación, se describe el contenido de las acciones a desarrollar en el plan de acuerdo con las diferentes dimensiones, haciendo una explicación detallada para su ejecución

### **7.3.1 Dimensión psicológica**

- Grupo de apoyo social: Se desarrollarán sesiones iniciales con el grupo de pre-pensionados con el fin de dar a conocer el programa y a través de actividades lúdicas se abordará todo lo que son ideas, creencias y atribuciones sobre la jubilación y sus consecuencias, prejuicios, expectativas, dudas e interrogantes, habilidades para la resolución de problemas, importancia del apoyo social, locus de control, autoconocimiento.
- Proyecto de Vida: Elaborar un modelo de vida para su nueva etapa lo que quiere hacer dependiendo de sus posibilidades internas y externas. A partir de esta estructuración se brindará un enfoque de trabajo en la dimensión ocupacional.

Otras temáticas en talleres grupales incluirían: estrategias para enfrentar cambios, autoestima, comunicación asertiva, técnicas de relajación

- Acompañamiento individual: Se realizará un tamizaje DASS – 21 para identificar síntomas ansiedad, depresión y estrés, con el fin de identificar posible sintomatología y brindar acompañamiento, orientación y escucha para el manejo de los posibles síntomas, de igual forma se aplica la escala Coping de estrategias de afrontamiento. En estas intervenciones se trabajará la resiliencia como factor protector de la salud mental. De ser necesario y a consideración del profesional se hace remisión ante la respectiva EPS para su manejo.

### **7.3.2 Dimensión autocuidado y salud**

- Promoción y prevención en salud en la edad adulta: Con recursos internos o el apoyo de la ARL y de las EPS, se programará actividades y charlas sobre promoción y prevención de la salud física y psicológica de los servidores, nutrición, estilos de vida saludable y manejo de estrés.



### **7.3.3 Dimensión social y familiar**

- Preparación la nueva dinámica familiar: Se abordará el fortalecimiento de vínculos afectivos, con temas de relaciones interpersonales, ajuste del proyecto de vida familiar

### **7.3.4 Dimensión financiera**

- Estrategias de Búsquedas de Créditos y/o Recursos y Fomento a la Cultura del Ahorro: Se realizarán actividades enfocadas en brindar estrategias de educación financiera y para adquirir el hábito del ahorro ya es el primer paso para tener una planeación financiera exitosa y así lograr sus metas y objetivos de vida. Se buscará el apoyo de instituciones financieras para dar a conocer productos.

### **7.3.5 Proceso de pensión**

- Orientación frente al proceso de pensión: Con apoyo de profesionales expertos en pensiones y los fondos de pensiones, se desarrollará sesión para despejar dudas con relación a los requisitos, documentos trámites a seguir en el momento de solicitar la pensión, derechos y obligaciones, como se solicita una pensión, documentación, lugar de presentación, tiempos necesarios, posibles decisiones.

### **7.3.6 Dimensión ocupacional**

- Entrenamiento y preparación para la búsqueda de empleo: Si el servidor tiene como meta reingresar al mercado laboral, el propósito es ofrecer herramientas que le permitan a los servidores públicos desvinculados adquirir habilidades necesarias para lograr el éxito en la búsqueda de nuevo empleo; esto desarrollado mediante técnicas como juego de roles, las entrevistas y un rediseño adecuado de la hoja de vida. Este proceso puede ejecutarse con el acompañamiento y apoyo de las Cajas de Compensación Familiar.
- Emprendimiento en la edad adulta: Si el funcionario tiene como meta desarrollar un emprendimiento, se proporcionará respaldo y asesoría técnico-profesional - a través de la oficina de Proyección social y la incubadora de emprendimiento, con el fin de generar inquietud para tomar ventaja de su experiencia laboral y crear un negocio propio, generación de un proyecto productivo, portafolio de inversiones.

### **7.3.7 Homenaje y Reconocimiento funcionarios jubilados**

- Con el fin de mantener el vínculo con los jubilados, se busca abrir con espacio dentro de los homenajes que realiza anualmente la universidad a los funcionarios que se han jubilado en los últimos años, como reconocimiento por la labor y el excelente servicio prestado en la Universidad durante el tiempo que formaron parte de esta.

### **7.3.8 Outplacement desvinculación programada:**

- Esta actividad estará enfocada en los casos que exista una desvinculación programada por despido por parte de la Universidad; con los recursos internos de la Oficina de Talento humano se programará una entrevista general con el empleado desvinculado destinada a aconsejarlo, asistirlo y orientarlo para la campaña de búsqueda de empleo. Esta es una entrevista de carácter voluntario.

Con esto se busca contribuir a disminuir al mínimo posible la duración del período de inactividad del desvinculado, proporcionar respaldo técnico-profesional en el momento del egreso o despido, convirtiéndolo en un proceso administrativo, integrado de forma natural a la vida organizativa.

## 8. INDICADORES

Con el objetivo de hacer seguimiento, evaluación, monitoreo y mejora continua de las acciones y actividades planteadas en el presente Plan, se utilizarán *indicadores de eficacia y eficiencia*; por cada actividad planteada y su valoración a nivel general, definidos de la siguiente manera:

- **Indicador de Satisfacción con la actividad:** periodicidad de evaluación semestral

$$\frac{\text{No de personas satisfechas con la actividad ejecutada}}{\text{No de personas que diligenciaron la encuesta de satisfacción}} \times 100$$

La medición de los referidos indicadores será llevada a cabo por la Oficina de Talento Humano, con el objeto de poder determinar tanto el cumplimiento de lo planteado, como el impacto en la población objetivo, determinando si es el caso, acciones de mejora.



**9. CRONOGRAMA**

Fase	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Ene	Feb	Mar	Abr	May
Fase identificación de la población	Caracterización de la población	Identificar la población en edad de pre-pensión	X										
	Revisión de las hojas de vida	Revisar las hojas de vida de la población en edad de pre-pensión	X										
Fase divulgación del plan	Divulgar las acciones del plan de desvinculación laboral asistida	Informar por los medios institucionales a los funcionarios acerca de las acciones establecidas en el plan.		X									
Fase implementación de acciones	Dimensión psicológica	Sesión inicial grupal de atribuciones, creencias sobre la jubilación y gestión del cambio.			X								
		Sesión grupal de autoconocimiento "ejercicio del árbol" aplicación de tamizaje psicosocial escala Dass 21 y Escala Coping.				X							
		Sesión grupal de elaboración de proyecto de vida.						X					
		Sesión individual de acompañamiento psicosocial de proyecto de vida derivado del tamizaje o por requerimiento del funcionario.						X					
	Dimensión autocuidado y salud	Sesión grupal de autocuidado y promoción de estilos de vida saludable.					X						
	Dimensión social familiar	Sesión grupal de relaciones familiares, manejo de conflictos, rol del funcionario en la familia.									X		



**Unitrópico**

Universidad Internacional  
del Trópico Americano

Fase	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Ene	Feb	Mar	Abr	May
Fase implementación de acciones	Dimensión financiera	Sesión grupal de manejo de finanzas personales y cultura del ahorro.									X		
	Proceso de pensión	Sesión grupal con profesional especializado para informar sobre el proceso y trámite de pensión.										X	
	Dimensión ocupacional	Sesión grupal de emprendimiento en la edad adulta.											X
	Outplacement desvinculación programada:	Entrevista psicosocial individual voluntaria en casos de desvinculación programada por despido por parte de la Universidad (por requerimiento).					X						

## 10. REFERENCIAS

- Departamento Administrativo de la Función pública. (2015). *Readaptación Laboral lineamientos de política y Guía de ejecución*. Bogotá D.C.
- Medellín Fontes, M., Rivera Heredia, M. E., López Peñaloza, J., Kanán Cedeño, G., & Rodríguez–Orozco, A. (2012). *Funcionamiento familiar y su relación con las redes de apoyo social en una muestra de Morelia, México*. Michoacán: Salud Ment.
- Rebai, F. (2006). Programas de desvinculación asistida por la empresa. *Revista de investigación académica*, 119-132.
- Yanguas Lezaun, J. J. (1998). Jubilación: análisis psicosocial. *Revista Esp Geriatr Gerontol* , 9003-9008.