



FUNCIÓN PÚBLICA
Departamento Administrativo de la Función Pública



TODOS POR UN
NUEVO PAÍS
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

Readaptación Laboral Lineamientos de Política y Guía de Ejecución

Versión 2015

"Tú sirves a tu país, nosotros te servimos a ti"

Readaptación Laboral Lineamientos de Política y Guía de Ejecución

Coordinación Editorial - Redacción y Edición
Dirección de Empleo Público

Diseño y Diagramación
Grupo de Comunicaciones Estratégicas

Departamento Administrativo de la Función Pública
Carrera 6 No 12-62, Bogotá, D.C., Colombia
Conmutador: 334 4080 / 86 - Fax: 341 0515
Web: www.funcionpublica.gov.co
e mail: eva@funcionpublica.gov.co
Línea gratuita de servicio al ciudadano: 018000 917770

Bogotá D.C., Colombia.

Readaptación Laboral Lineamientos de Política y Guía de Ejecución



Liliana Caballero Durán
Directora

Gustavo García Bate
Subdirector

Francisco Camargo Salas
Director de Empleo Público

Equipo de Trabajo
Ruth Murillo Sánchez
Natalia Murillo Villa
Dolly Amaya Caballero

Tabla de Contenido

Presentación	4
1. Líneas de Política	5
1.1. Principios Orientadores	5
1.2. Objetivos Esenciales	6
1.3. Factibilidad del Plan de Contingencia para los Problemas de Readaptación Laboral	7
1.3.1 Factibilidad económica	7
1.3.2 Factibilidad Técnica	7
1.3.3 Factibilidad Organizativa	8
1.4 Población Objetivo	8
1.4.1 Servidores públicos objeto de un programa de preparación para el cambio dentro de la entidad	8
1.4.2 Servidores públicos desvinculados como consecuencia de procesos de reforma organizacional, similares a los de la aplicación de la ley 617 de 2000, entre otros	8
1.5 Dirección y Coordinación del Programa	9
1.5.1 Comités Institucionales de Readaptación Laboral	9
1.5.1.1 Funciones de los Comités Institucionales de Readaptación Laboral	9
1.5.1.2 Funciones del Presidente del Comité Institucional Laboral	10
1.5.1.3 Funciones del Secretario del Comité Institucional Laboral	10
1.5.1.4 Elección de los representantes de los desvinculados	11

2. Consideraciones Generales Sobre la Gestión del Talento Humano	11
3. Guía para la Elaboración y Ejecución del Programa de Readaptación Laboral – Fases	13
3.1 Sensibilización de todos los Servidores	13
3.2 Elaboración de un Diagnóstico Socio Laboral	14
3.3 Entrenamiento y Preparación Para la Búsqueda de Empleo	14
3.4 Capacitación	15
3.4.1 Aspectos psico - emocionales	15
3.4.2 Recalificación	15
3.4.3 Reconversión	15
3.4.4 Desarrollo de talleres sobre diferentes temas según necesidad, como:	15
3.5 Fomento a la Creación de Organizaciones Cooperativas	15
3.6 Finanzas	15
3.7 Aspectos Familiares	16
4. Apoyo Institucional	16
Bibliografía	18

Presentación

De acuerdo con el artículo 77 de la Ley 617 de 2000, corresponde al Departamento Administrativo de la Función Pública, los Departamentos y Municipios, la responsabilidad de establecer y hacer seguimiento a una política de reinserción en el mercado laboral de las personas que deben desvincularse en el cumplimiento de las disposiciones de esta ley.

De acuerdo con esta competencia, la Función Pública elaboró y publicó en el año 2001 el primer documento de Política Sobre Readaptación Laboral del Sector Público Territorial, como una guía para la planeación de éste tipo de programas que deben realizar las entidades, los cuales tienen como propósito, afianzar o desarrollar nuevas competencias en los servidores públicos que resulten desvinculados, como consecuencia de la aplicación de los programas de ajuste fiscal y de fortalecimiento institucional ordenados por la citada ley.

De conformidad con los postulados de la Carta Iberoamericana de la Función Pública aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado, Santa Cruz de la Sierra – Bolivia en junio de 2003 y en especial el capítulo IV, sobre la Planificación de los Recursos Humanos, se recomienda que las entidades del orden territorial: realicen estudios de sus necesidades cuantitativas y cualitativas en materia de personal a corto, medio y largo plazo, contrasten las necesidades detectadas con sus capacidades internas, e identifiquen las acciones que deben emprenderse para cubrir las diferencias.

Como consecuencia de estos estudios de necesidades en materia de talento humano, las entidades preverán los procesos de desvinculación asistida y reinserción laboral de sus servidores que por motivo de saneamiento fiscal deban afrontar las entidades territoriales.

01.

Líneas de Política

De acuerdo con la Ley 617 de 2000, las entidades territoriales y sus descentralizadas deberán incluir un plan de contingencia para la adaptación de las personas desvinculadas a una nueva etapa productiva, como parte de los programas de saneamiento fiscal y fortalecimiento institucional.

Por lo cual y de acuerdo con lo indicado en el artículo 77 de la mencionada Ley, el Departamento Administrativo de la Función Pública, los Departamentos y los Municipios son responsables de establecer y hacer seguimiento de una política de inserción en el mercado laboral de las personas que deben desvincularse en el cumplimiento de las disposiciones de esta ley. Se busca, ante todo crear conciencia de la situación que deben afrontar los servidores al ser desvinculados, por lo que las entidades deben tener una visión más integral del servidor: su dimensión física, psicológica y espiritual; búsqueda de la calidad de vida laboral del servidor como parte de la calidad integral de su vida; valoración no sólo del patrimonio humano real del servidor (sus valores, su experiencia, sus estudios, sus logros, sus competencias), sino del patrimonio potencial que se descubra en razón de la interacción entre sus intereses y aptitudes y su desempeño en los cargos que ocupe, como la preocupación por fortalecer una actitud de aprendizaje permanente para enfrentar el cambio e impulsar el trabajo en equipo como forma de cualificar los procesos y los resultados.

En ese sentido, los principios orientadores son los siguientes:

1.1. Principios orientadores

- Los responsables del Talento Humano en las entidades públicas del orden territorial deberán valorar no sólo la vinculación de los nuevos servidores a la administración pública y sus procesos de desarrollo dentro de las entidades, sino también los de desvinculación de las mismas, de manera que ésta sea lo menos traumática posible y signifique, una oportunidad de proyección humana, familiar y laboral.
- El carácter de los programas de readaptación laboral debe llevar a las entidades a integrar dentro de sus correspondientes planes de formación y capacitación anuales, acciones orientadas a viabilizar la empleabilidad de los servidores, en virtud del desarrollo de competencias, para asimilar constructivamente el cambio.
 - El éxito en los diferentes proyectos que emprendan los servidores públicos, tanto a nivel laboral como los relacionados con el abordaje constructivo del cambio en cualquiera de las múltiples modalidades, depende en gran parte de un apropiado funcionamiento de su concepto de sí mismo, como la autoestima, autoconfianza, autoconcepto, autoimagen, para lo cual se requiere contar con un espacio de apoyo psicológico “mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver”, de acuerdo con el numeral c, artículo 25, del Decreto Ley 1567 de 1998.
 - La adecuada información sobre el ritmo con que avancen los procesos de desvinculación, constituye un compromiso ético que evidencia el respeto de la administración hacia los servidores y una forma de minimizar los rumores que afectan el buen clima organizacional.
 - Los ámbitos que comprometen a todo ser humano son su familia, su trabajo y su autodesarrollo y lo que pase en uno de ellos, afecta a los otros dos. Por tanto, dichos aspectos deberán ser integrados en un adecuado programa de adaptación laboral.

1.2. Objetivos esenciales

- Encaminar acciones que conlleven a la reducción del costo social que ocasiona la aplicación de políticas de saneamiento fiscal y fortalecimiento institucional en departamentos y municipios.
- Propiciar, con la participación de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias y demás entidades que se requieran para el éxito de la adaptación laboral, la creación de programas de capacitación, de crédito, finanzas, de información laboral y de orientaciones y entrenamiento para el trabajo solidario.
- Proporcionar información ocupacional y dar a conocer los servicios de intermediación laboral para facilitar la reubicación laboral.
- Ampliar las perspectivas de reubicación laboral ágil de los servidores salientes, 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.
 - Lograr un retiro de las personas desvinculadas en el que se salvaguarden las buenas relaciones entre ellos y la entidad.
 - Prestar asesoría para enfrentar el cambio tanto a los servidores públicos que serán desvinculados, como a aquellos que permanecen en las entidades después de los procesos de rediseño institucional, con miras a ayudar a elaborar el duelo propio de todo proceso de separación.
 - Facilitar el ajuste a las nuevas estructuras organizacionales de los servidores que permanezcan en las entidades, con miras a favorecer la efectividad organizacional, así como ayudar a interpretar con criterios constructivos las experiencias organizacionales vividas en el proceso.

1.3. Factibilidad del plan de contingencia para los programas de readaptación laboral

1.3.1 Factibilidad económica

- La cual consiste en verificar los recursos disponibles de la entidad para la elaboración y ejecución de los programas de readaptación laboral. Para el caso de la financiación de los Programas de Saneamiento Fiscal y Fortalecimiento Institucional de las entidades territoriales y de sus entes descentralizados, dentro de los cuales deberá incluirse el plan de contingencia para la adaptación laboral a una nueva etapa productiva de las personas desvinculadas, podrá hacerse con cargo a los siguientes recursos:
- Recursos propios de las entidades, los cuales serán dirigidos a la financiación del Programa de Saneamiento Fiscal y Fortalecimiento Institucional,
- Enajenación de activos o
- Recursos del crédito en sus distintas modalidades, de acuerdo con lo establecido en los artículos 61, 62, 63 y 68 de la Ley 617 de 2000 en caso del cumplimiento de la mencionada Ley.

1.3.2 Factibilidad Técnica

Hace referencia a la metodología que las entidades deben desarrollar para la implementación de los programas de readaptación laboral. Las entidades comprometidas por la Ley 617 de 2000, abordarán técnica e integralmente el programa de readaptación laboral, para tal fin cada entidad debe constituir un Comité Institucional de Readaptación Laboral, el cual tendrá como función principal elaborar y administrar el plan de readaptación laboral de su entidad, con base en los lineamientos presentados en ésta guía.

1.3.3 Factibilidad Organizativa

Con el fin de desarrollar el programa de readaptación laboral, las entidades del orden territorial a quienes aplica la Ley 617 de 2000, deberán con base en el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, incluir éstos programas en el Plan de Acción de la entidad, con fecha 31 de enero y subirlo a la página web de la entidad. Por tanto, serán las mismas entidades las que con el apoyo de la Comisión de Personal, elaborarán y administrarán el programa de readaptación laboral, de acuerdo con la presente guía formulada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, con la participación de los Departamentos y Municipios del país, la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias y las demás entidades que se requieran para el éxito de la adaptación laboral, mediante programas de capacitación de crédito, información laboral en general.

1.4. Población objetivo

1.4.1 Servidores públicos objeto de un programa de preparación para el cambio dentro de la entidad

Para el desarrollo de estos programas, las entidades deberán prestar atención a la conservación de 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 desearán 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 la productividad de los servidores dentro de las entidades y disminuyendo los conflictos laborales, la hostilidad y el enojo. Igualmente, es necesario minimizar el impacto del cambio dentro de la entidad, para evitar la caída en la atención al ciudadano y la prestación de los servicios de la entidad.

1.4.2 Servidores públicos desvinculados como consecuencia de procesos de reforma organizacional, similares a los de la aplicación de la ley 617 de 2000, entre otros

Para atender a esta población de servidores desvinculados, se requiere elaborar y ejecutar programas dirigidos 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 menor tiempo posible ya sea en otra entidad del sector público o el privado, favoreciendo el clima laboral al interior de la entidad.

1.5. Dirección y coordinación del programa

De acuerdo con lo establecido en la Ley 617 de 2000, son 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, el Departamento Administrativo de la Función Pública, los Departamentos y Municipios, quienes contarán con la colaboración y apoyo del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, Escuela Superior de Administración Pública – ESAP y Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias.

Para lo anterior se requiere la conformación de un Comité Institucional de Readaptación Laboral, dentro de cada entidad.

1.5.1 Comités Institucionales de Readaptación Laboral

El diseño y realización de los programas específicos en cada entidad del nivel territorial, con criterios de eficiencia y equidad en relación con la población afectada, corresponde a los Comités Institucionales de Readaptación Laboral, los cuales deberán ser creados por el jefe de la respectiva entidad, de acuerdo con los lineamientos de política. Estos Comités, de carácter paritario, estarán integrados por representantes de los directivos y de los servidores desvinculados de cada entidad en un número que no podrá ser inferior a cuatro ni superior a ocho y serán presididos por el jefe de Recursos Humanos o por quien haga sus veces.

Para un funcionamiento adecuado de estos Comités, se recomienda que además del presidente nombren un secretario que lleve una secuencia de las actas y decisiones que se tomen al interior de los mismos.

1.5.1.1 Funciones de los Comités Institucionales de Readaptación Laboral

Dichos comités, cumplirán con las siguientes funciones:

- Crear y mantener un ambiente constructivo y participativo entre todos los servidores de la entidad, con el ánimo de buscar soluciones al problema laboral que se presente con la aplicación de los programas de saneamiento fiscal y fortalecimiento institucional.
- Propiciar la participación activa de los sectores y entidades que deban actuar en cada caso.
- Adelantar acciones que faciliten la participación directa de representantes de los sindicatos y los grupos de servidores no afiliados a estos.
- Incluir en el plan de acción anual de cada entidad el programa de Readaptación Laboral.
- El Comité Institucional de Readaptación Laboral ejecutará, evaluará y ajustará el programa de Readaptación Laboral.
- El Departamento Administrativo de la Función Pública, solicitará anualmente a un porcentaje determinado de entidades territoriales, la información sobre los empleados desvinculados y el proceso de desarrollo de los programas de readaptación laboral.

1.5.1.2 Funciones del Presidente del Comité Institucional Laboral

- Presidir las reuniones del Comité
- Mantener el interés del Comité centrado en la búsqueda de soluciones para las personas desvinculadas
- Gerenciar el plan de trabajo acordado por el Comité.
- Distribuir y coordinar las actividades acordadas por el Comité.
- Gestionar ante la entidad los recursos financieros, locativos y demás que requiera el Comité para su funcionamiento.
- Rendir mensualmente un informe de actividades del funcionamiento del Comité a la administración de la entidad.
- Representar al Comité ante los demás organismos (prensa, instituciones gubernamentales y no gubernamentales), cuando así se requiera.
- Las demás que determine el Comité Institucional de Readaptación Laboral.

1.5.1.3 Funciones del Secretario del Comité Institucional Laboral

- Convocar las reuniones ordinarias y extraordinarias del Comité, cuando así lo determine su presidente.
- Asegurar que la agenda y orden del día para las reuniones del Comité, incluya como mínimo: registro de asistencia, lectura y aprobación del acta anterior, temas a tratar, fecha y sitio de la siguiente reunión.
- Llevar las actas y encargarse de la correspondencia y archivo que genere el desarrollo de las actividades del Comité.
- Llevar y mantener actualizado el archivo y correspondencia que el Comité expida y reciba por razones de sus funciones.

1.5.1.4 Elección de los representantes de los desvinculados

Para la elección de los representantes de los empleados desvinculados ante el Comité Institucional de Readaptación Laboral, el representante legal de cada entidad convocará a los servidores desvinculados a una reunión dentro de los cinco días siguientes a la expedición del acto administrativo correspondiente, en la que les informará ampliamente sobre el programa de readaptación laboral, les dará a conocer el nombre de los representantes de la administración ante dicho Comité y los animará a elegir dentro del mismo grupo de desvinculados, a sus representantes en un número igual a los de la administración. Estos representantes de la administración y de los desvinculados, deberán ser servidores y personas de visión, propositivos, innovadores, con capacidad de análisis, líderes con criterio para la toma de decisiones, competitivos para negociar los acuerdo a que haya lugar con las entidades colaboradoras del programa, con el fin de establecer y desarrollar acciones concretas.

Realizada la elección de los representantes de los servidores públicos de la entidad, el representante legal de ésta creará el Comité Institucional de Readaptación Laboral mediante un acto administrativo.

Una vez elaborados los programas de readaptación laboral, las entidades departamentales y municipales, como se mencionó anteriormente, deberán subirlos a la página web de la entidad, comenzar a ejecutarlos según el caso y preparar la información del contenido, desarrollo y resultados de la implementación de los mismos, para el momento en que el Departamento Administrativo de la Función Pública la solicite, a partir del 01 de febrero de cada año, en cualquier momento.

02. **Consideraciones Generales Sobre la Gestión del Talento Humano**

En el proceso de modernización de las políticas públicas en Colombia, la función pública debe operar como un sistema sincronizado de gestión que permita que el talento humano esté alineado a los propósitos y objetivos de las entidades. En este sentido la Carta Iberoamericana de la Función Pública establece el subsistema de Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales, que se ocupa de gestionar el vínculo entre la organización y sus servidores, en torno a las políticas y prácticas de personal cuando estas adquieren una dimensión colectiva.

De otra parte, uno de los objetivos que conllevan al cumplimiento de los tres pilares del Plan Nacional de Desarrollo 2014 – 2018, “Paz, Equidad y Educación para los ciudadanos”, es el enaltecimiento de los servidores públicos y su labor, de tal manera que los procesos de desvinculación asistida en las entidades territoriales y sus descentralizadas, ha de tener un carácter más humanizado que garantice el acompañamiento de los servidores públicos, hasta el momento en que comiencen una nueva etapa productiva.

Es así, como el Departamento Administrativo de la Función Pública, de acuerdo con el artículo 77 de la Ley 617 de 2000, establece la presente guía para elaboración de los Programas de Readaptación Laboral en las Entidades Departamentales y Municipales en el cumplimiento de las disposiciones de dicha ley.

2.1. Desvinculación asistida

Se entiende por desvinculación asistida, el conjunto de acciones que posibilitan el retiro del servidor de la entidad, 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 mediante la generación de actividades lucrativas por cuenta propia, individuales o asociadas; se ayuda, así mismo, a enfrentar de manera adecuada la crisis causada por la pérdida del empleo.

Entre los aspectos que deberán tenerse en cuenta para la estructuración de un programa de desvinculación asistida, es necesario tener en cuenta los aspectos emocionales para la elaboración del duelo propio de toda pérdida o separación y reafirmación del autoconcepto, autoestima y autoconfianza del servidor; aspectos ocupacionales y de información, a través de los cuales se busca que los servidores obtengan información útil en varios aspectos como sus intereses, aptitudes y competencias ocupacionales. Igualmente, preparación para el nuevo abordaje laboral, por medio del manejo de mejores estrategias de búsqueda de empleo, técnicas de diligenciamiento de hojas de vida de impacto y presentación de entrevistas de vinculación; aspectos financieros como la cultura del ahorro y aspectos familiares, con el fin de apoyar en el proceso de concientización de la familia sobre su nueva situación.

2.2. Antecedentes de los programas de readaptación laboral nivel territorial

- En el año de 1992, a través del Decreto 2151 del 30 de diciembre, se crea el Servicio de Adaptación Laboral para el Sector Público Nacional, con una vigencia proyectada hasta junio de 1996, con el propósito de atender a los trabajadores públicos retirados como consecuencia de la modernización de las entidades.
- En el año de 1999, mediante el Decreto 717 del 24 de abril, se crea la Comisión Intersectorial de Adaptación Laboral del Sector Público, para la coordinación y orientación superior de los programas del servicio de adaptación laboral del sector público.
- En el año 2000, la Ley 617 del 6 de octubre, previendo los retiros de personal que puede causar su aplicación en las entidades del nivel territorial, ordenó la realización de programas de reinserción y readaptación laboral.
- En el año 2005, el Decreto Reglamentario 1227 del 21 de abril, 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.

03.

Guía para la Elaboración y Ejecución del Programa de Readaptación Laboral - Fases

Para la elaboración y ejecución de un programa de Readaptación Laboral, las entidades territoriales de que trata la Ley 617 de 2000, deberán tener en cuenta las siguientes fases:

3.1 Sensibilización de todos los servidores

Para dar cumplimiento al mandato de la Ley 617 de 2000, en lo relacionado con adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional, los nominadores de las entidades territoriales deberán informar adecuadamente a todos los servidores sobre los procesos de reestructuración organizacional, a medida que éstos se desarrollen.

“Un proceso de cambio en una entidad ocurre de forma muy eficiente si todos sus servidores están comprometidos con él; por tanto, para que estos se comprometan, no pueden ser “atropellados” por el proceso como si fueran algo lejano al mismo, pues el cambio ocurre por medio de las personas. Igualmente, para que se considere a los servidores como parte del proceso, es necesario reconocer sus valores, sus creencias y sus comportamientos”¹.

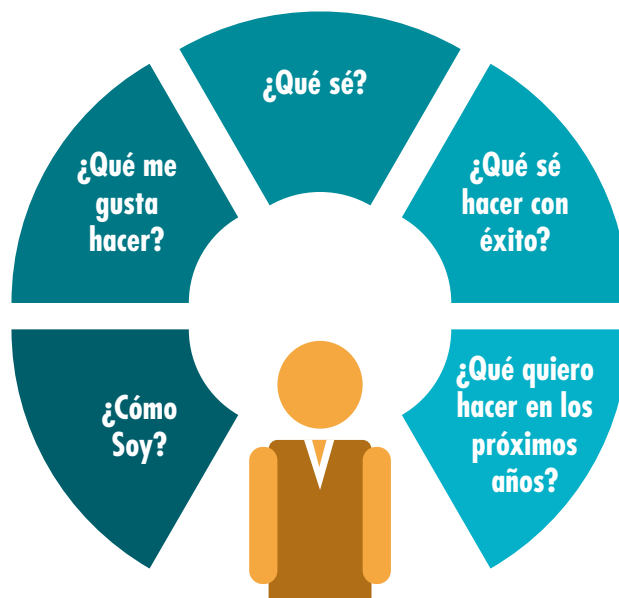
Por lo tanto, es importante que la entidad desarrolle estrategias que conlleven al cambio mental, cultural y actitudinal, ya que estamos en un mundo de continuos cambios, por lo que la resistencia a los mismos entorpece los procesos y genera malestar. Una entidad con cultura propositiva facilita estos cambios en sus servidores, ayudándoles a comprender la necesidad de desarrollarlos y adoptarlos, a través de:

- procesos de coaching organizacional e individual,
- talleres, charlas y videos sobre gestión del cambio, y
- todo tipo de estrategia que conlleve a la aceptación y adaptación del cambio.

¹ Sistema de Estímulos Orientaciones Metodológicas. Departamento Administrativo de la Función Pública. Dirección de Empleo Público. Bogotá, noviembre 2012

3.2 Elaboración de un diagnóstico socio laboral

En este punto es necesario que la entidad evalúe e identifique las capacidades, fortalezas y debilidades de los servidores a desvincular, a través de instrumentos de recolección de información creativos que permitan responder a las siguientes preguntas:



Con el fin de elaborar diagnósticos de personalidad, motivaciones, conocimientos, competencias, expectativas y ambiciones, que permitan identificar si éstos servidores que finalizan su vida laboral en determinada entidad desean continuar laborando ya sea en el sector público o privado, o si por el contrario prefieren retirarse del ámbito laboral, es necesario orientar el proceso en la adquisición y entrenamiento de habilidades para lograr una alta probabilidad de reubicación laboral, o si no orientarles en el proceso de generar nuevas actividades en el área personal, recreativa y deportiva que le permita al servidor desvinculado llevar una vida activa y sana.

Si hubiere servidores que proyectan reubicarse laboralmente, es importante, teniendo como base los diagnósticos de competencias y conocimientos, indagar sobre cuál es el sector y área para el que tiene mayores posibilidades de inserción y cuáles son las debilidades, con el fin de minimizarlas.

3.3 Entrenamiento y preparación para la búsqueda 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.

Al igual que la anterior etapa, ésta se puede desarrollar con el acompañamiento y apoyo de las Cajas de Compensación Familiar.

3.4 Capacitación

Las entidades deberán desarrollar capacitaciones en las siguientes áreas:

3.4.1 Aspectos 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 la capacitación del desvinculado, que le permite dar cuenta de su autoestima y autoimagen, asimilar su nueva situación, aliviar al período de desempleo y generar cambios de actitud.

3.4.2 Recalificación

Programas que buscan suministrar medios de orientación y formación profesional en términos de habilidades y destrezas, para lograr los retos que exige la reinserción laboral.

3.4.3 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 a través de procesos desconcentrados.

3.4.4 Desarrollo de talleres sobre diferentes temas según necesidad, como:

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

3.5 Fomento a la creación de organizaciones cooperativas

Esta actividad busca propiciar las condiciones necesarias para que los desvinculados puedan generar su propio empleo, a través de la creación de unidades productivas tales como empresas asociativas.

3.6 Finanzas

Se trata de generar estrategias para fomentar una cultura del ahorro, identificar costos de oportunidad, adquirir ideas y conceptos sobre la planeación financiera, analizar cuáles son las oportunidades para ahorrar y formas de organización cooperativa, entre otras, a través de convenios con el SENA y la ESAP.

3.7 Aspectos familiares

Ayudar a las familias de los servidores desvinculados a concientizarse de su nueva situación, evaluar el rol que cumple el servidor en su familia y en general todos los aspectos que podrían afectar la dinámica familiar.

04.

Apoyo Institucional

Para la ejecución de los programas de readaptación laboral, específicamente las entidades podrán contar con los siguientes servicios ofrecidos por las entidades del orden nacional, según las responsabilidades que les fueron asignadas por la Ley 617 de 2000:

- Departamento Administrativo de la Función Pública: A través de la Dirección de Empleo Público, esta entidad presta asesoría para la implementación de los programas de readaptación laboral, en cada una de sus fases.
- Escuela Superior de Administración Pública ESAP: El ofrecimiento institucional de la ESAP se orientará hacia la prestación de asesoría en la planeación y desarrollo de los programas de readaptación laboral que deben realizar las entidades, de acuerdo con las orientaciones de la Guía elaborada por la Función Pública, con el fin de beneficiar a los servidores públicos que resulten desvinculados, como consecuencia de la aplicación de los programas de ajuste fiscal y fortalecimiento institucional ordenados por el artículo 77 de la Ley 617 de 2000.

Para acceder a los servicios de la ESAP las entidades interesadas pueden dirigirse al Departamento de Formación y Capacitación, Sede Nacional, o a las Direcciones Territoriales.

- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA: A través de la Agencia Pública de Empleo, brinda a las personas cesantes orientación ocupacional para identificar los intereses ocupacionales de éstas personas. Dicha orientación es insumo para prestar formación para el trabajo, intermediación laboral, emprendimiento y empresarismo.


Para mayor información sobre estos servicios, las entidades deberán dirigirse a las diferentes sedes regionales del SENA.

- Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias: La Unidad prestará acompañamiento, asistencia técnica y capacitación en emprendimiento y creación de empresas solidarias sostenibles, acompañamiento, asistencia técnica y capacitación para el fomento y el fortalecimiento de organizaciones solidarias de desarrollo (grupos de voluntariado y organismos comunales). Adicionalmente el diseño de herramientas pedagógicas, sociales y administrativas para organizaciones solidarias y fomento y fortalecimiento de programas de educación formal en asociatividad solidaria.

En síntesis, las entidades del orden territorial que por efectos de los programas de saneamiento fiscal y fortalecimiento institucional, deben desarrollar programas de Readaptación Laboral, deberán tener en cuenta las siguientes fases:



1. Sensibilización de todos los servidores



2. Elaboración de un diagnóstico socio laboral



3. Entrenamiento y preparación para la búsqueda de empleo



4. Capacitación:
Aspectos psico – emocionales, Recalificación, Reconversión, Desarrollo de talleres sobre diferentes temas.



5. Fomento a la creación de organizaciones cooperativas



6. Finanzas



7. Aspectos familiares

Bibliografía

Bonativa, A. Outplacement, humanizando los despidos en tiempos de crisis. 2009.

Carta Iberoamericana de la Función Pública. Aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26-27 de junio de 2003

Departamento Administrativo de la Función Pública. Sistema de Estímulos Lineamientos de Política. Bogotá, julio de 2007. p. 27 - 31

Departamento Administrativo de la Función Pública. Sistema de Estímulos Orientaciones Metodológicas 2012. Bogotá, noviembre de 2012. p. 21 – 28

Departamento Administrativo de la Función Pública, Servicio Nacional de Aprendizaje. Readaptación Laboral Lineamientos de Política y Guía de Ejecución. Bogotá, febrero de 2002

Eslava, E. Recursos humanos y organización. Outplacement: “un adiós con menos dolor”. (2006).

Rodríguez Kábana, L. El outplacement tiene ventajas para el empleado cesado y la empresa. Negocios. Madrid, 1987

Readaptación Laboral Lineamientos de Política y Guía de Ejecución

Versión 2015

Departamento Administrativo de la Función Pública

Carrera 6 No 12-62, Bogotá, D.C., Colombia

Comutador: **334 4080 / 86** - Fax: **341 0515**

Web: www.funcionpublica.gov.co

e mail: eva@funcionpublica.gov.co

Línea gratuita de servicio al ciudadano: **018000 917770**

Bogotá D.C., Colombia.

"Tú sirves a tu país, nosotros te servimos a ti"