

 <p>PÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO TEL 891.500.269-2</p> <p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 3
		FECHA: 01-04-2022



DEPARTAMENTO  
ADMINISTRATIVO DE  
DESARROLLO  
INSTITUCIONAL

*PLAN DE RETIRO LABORAL DE LA ALCALDIA  
MUNICIPAL SANTANDER DE QUILICHAO CAUCA  
VIGENCIA 2023*

ADMINISTRACIÓN  
MUNICIPAL  
QUILICHAO VIVE  
2020 - 2023



 <p>PÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO TEL 891.500.269-2</p> <p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 3
		FECHA:01-04-2022

## PLAN DE RETIRO

### MUNICIPIO SANTANDER DE QUILICHAO CAUCA

#### DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL VIGENCIA 2023

#### Contenido

I. INTRODUCCIÓN .....	3
II. OBJETIVOS .....	3
III. MARCO LEGAL O NORMATIVO .....	4
IV. MARCO CONCEPTUAL .....	10
V. JUSTIFICACIÓN .....	12
VI. ALCANCE .....	12
VII. METAS.....	12
VIII. ESTRATEGIAS .....	13
Fase de ejecución .....	13
1. Difusión del programa .....	13
2. Formulación del diagnóstico de la población.....	14
3. Plan de acción.....	15
IX. SEGUIMIENTO .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

 <p>PÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO TEL 891.500.269-2</p> <p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 3
		FECHA: 01-04-2022

## I. INTRODUCCIÓN

El empleo constituye en nuestra cultura una forma de vinculación social y económica de carácter vital proporcionando así una estabilidad financiera y brindando un estatus social. Pero es ante todo un factor de seguridad e independencia que configura gran parte de nuestra vida y nos ayuda al logro de metas personales.

Cuando un individuo presenta cambios en este ámbito, tal es el caso de la pérdida de su empleo, este trae consigo una serie de reacciones emocionales en su mayoría negativas para la persona que lo experimenta, ante tales situaciones hay una significativa presencia de conductas emocionales que pueden influir negativamente en muchos aspectos de su vida.

Otra consecuencia, es que el desempleo conlleva a una disminución de ingresos, generándole a la persona cambios radicales en el estilo de vida, algunas veces, incluso impide que el individuo pueda sustentar sus gastos vitales.

Para la implementación y aplicación de un plan de retiro laboral se requiere identificar la necesidad del cambio, la implicación y participación activa de las unidades administrativas de manera transversal, el liderazgo de las personas involucradas en el plan a nivel individual y grupal siendo esto una clara evidencia del sentido de pertenencia hacia la entidad y su propio proceso.

## II. OBJETIVOS

### a. General

Brindar herramientas de carácter personal y/o laboral para afrontar la desvinculación laboral a través de estrategias metodológicas y prácticas que permitan a los funcionarios que se encuentren en proceso de desvinculación laboral, fortalecer sus habilidades y potencialidades en torno a un nuevo proyecto de vida.

### b. Específicos

- ✚ Brindar apoyo psicosocial enfocado en la minimización del impacto psicológico, social y/o familiar como consecuencia de su proceso de

 <p>PÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO TEL 891.500.269-2</p> <p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>	 <p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 3
		FECHA:01-04-2022

desvinculación, permitiendo reconocer de manera positiva su aporte a la entidad.

- ✚ Proporcionar las técnicas y herramientas necesarias a los desvinculados, con el fin de que se facilite su reinserción laboral.
- ✚ Orientar la definición de objetivos personales y/o laborales en torno al proyecto de vida establecido
- ✚ Preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión.
- ✚ Brindar alternativas ocupacionales y de inversión, a través de la capacitación en emprendimiento, así como estimular la creatividad de los servidores

### III. MARCO LEGAL O NORMATIVO

-Titulo 11 DEL RETIRO DEL SERVICIO Capitulo 1. (Modificado Decreto 648 de 2017, art 2)  
Causales de Retiro Artículo 2.2.11.1.1 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.

 <p>PÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO T 891.500.269-2</p> <p>Alcaldía Municipal DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 3
		FECHA: 01-04-2022

- 8) Declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.
- 9) Revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 52 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.

- Artículo 2.2.11.1.3. Renuncia. Toda persona que sirva un empleo de voluntaria aceptación puede renunciar libremente en cualquier tiempo. La renuncia se produce cuando el empleado manifiesta por escrito, de forma espontánea e inequívoca su decisión de separarse del servicio.

Si la autoridad competente creyere que hay motivos notorios de conveniencia pública para no aceptar la renuncia, deberá solicitar el retiro de ella, pero si el renunciante insiste deberá aceptarla.

La renuncia regularmente aceptada la hace irrevocable. Presentada la renuncia, su aceptación por la autoridad competente se producirá por escrito, y en el acto administrativo correspondiente deberá determinarse la fecha en que se hará efectiva, que no podrá ser posterior a treinta (30) días de su presentación.

Vencido el término señalado en el presente artículo sin que se haya decidido sobre la renuncia, el servidor dimitente podrá separarse del cargo sin incurrir en abandono del empleo, o continuar en el desempeño del mismo, caso en el cual la renuncia no producirá efecto alguno. La competencia para aceptar renunciaciones corresponde al jefe del organismo o al empleado en quien este haya delegado la función nominadora.

Quedan terminantemente prohibidas y carecerán en absoluto de valor las renunciaciones en blanco, o sin fecha determinada, o que mediante cualquier otra circunstancia pongan con anticipación en manos de la autoridad nominadora la suerte del empleado. La presentación o la aceptación de una renuncia no constituyen obstáculo para ejercer la acción disciplinaria en razón de hechos que no hubieren sido revelados a la Administración, sino con

 <p>PÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO TEL 891.500.269-2</p> <p>Alcaldía Municipal DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 3
		FECHA: 01-04-2022

posterioridad a tales circunstancias. Tampoco interrumpen la acción disciplinaria ni la fijación de la sanción.

-Artículo 2.2.11.1.4 Retiro por pensión. El empleado que reúna los requisitos determinados para gozar de pensión de retiro por jubilación, por edad o por invalidez, cesara en el ejercicio de funciones en las condiciones y términos establecidos en la Ley 100 de 1993 y demás normas que la modifiquen, adicionen, sustituyan o reglamenten. De conformidad con lo señalado en el PARAGRAFO 3 del artículo 9 de la Ley 797 de 2003, que modificó el artículo 33 de la Ley 100 de 1993, se considera justa causa para dar por terminada la relación legal o reglamentaria del empleado público que cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión.

El empleador podrá dar por terminado la relación legal o reglamentaria, cuando sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones, siempre y cuando además de la notificación del reconocimiento de la pensión, se le notifique debidamente su inclusión en la nómina de pensionados correspondiente.

Transcurridos treinta (30) días después de que el trabajador o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión, si este no la solicita, el empleador podrá solicitar el reconocimiento de la misma en nombre de aquel. Lo dispuesto en este artículo rige para todos los trabajadores o servidores públicos afiliados al sistema general de pensiones.

Lo anterior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 2 de la Ley 1821 de 2016, para quienes hayan cumplido los requisitos para acceder a la pensión de jubilación y que voluntariamente manifiesten su decisión de permanecer en sus cargos hasta que cumplan la edad de retiro forzoso.

A las personas que se acojan a la opción voluntaria de permanecer en el cargo, en los términos de la citada ley, les asiste la obligación de seguir contribuyendo al régimen de seguridad social integral y no les será aplicable lo dispuesto en el parágrafo 39 del artículo 99 de la Ley 797 de 2003.

-Artículo 2.2.11.1.7 Edad de retiro forzoso. A partir de la entrada en vigencia de la Ley 1821 de 2016, la edad de setenta (70) años constituye impedimento para desempeñar cargos públicos, salvo las excepciones señaladas en el artículo 2.2.11.1.5. Las personas que antes de la entrada en vigencia de la Ley 1821 de 2016 tuvieran 65 años o más y continúan vinculadas al servicio público, deberán ser retiradas del servicio. Lo anterior, por cuanto no son destinatarias de la regulación de que trata la citada ley.

 <p>PÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO TEL 891.500.269-2</p> <p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 3
		FECHA:01-04-2022

-Ley No.1821 de 2016 "Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas" el congreso de Colombia decreta:

Artículo 1. 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. Lo aquí dispuesto no se aplicará a los funcionarios de elección popular ni a los mencionados en el artículo 1 ° del Decreto-ley 3074 de 1968.

Artículo 2. La presente ley no modifica la legislación sobre el acceso al derecho a la pensión de jubilación. Quienes, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, accedan o se encuentren en ejercicio de funciones públicas podrán permanecer voluntariamente en los mismos, con la obligación de seguir contribuyendo al régimen de seguridad social (salud, pensión y riesgos laborales), aunque hayan completado los requisitos para acceder a la pensión de jubilación. A las personas que se acojan a la opción voluntaria de permanecer en el cargo, en los términos de la presente ley, no les será aplicable lo dispuesto en el parágrafo 3° del artículo 9° de la Ley 797 de 2003.

Artículo 3. Esta ley no modifica el régimen de acceso a ningún cargo público, ni el de permanencia y retiro de los mismos, salvo en la edad máxima de retiro forzoso aquí fijada. Tampoco modifica las condiciones, requisitos, circunstancias y demás situaciones establecidas en el régimen general y los regímenes especiales que regulan el acceso al derecho a la pensión de jubilación. Artículo 4. La presente ley rige a partir de su publicación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, y en especial las contenidas en los Decretos Ley 2400 de 1968 (artículo 31), 3074 de 1968 (artículo 29), y en los Decretos 1950 de 1973, 3047 de 1989 y 1069 de 2015 (artículos 2.2.6.1.5.3.13 y numeral 4 del artículo 2.2.6.3.2.3).

-Ley número 797 de 2003 el Congreso de la Republica de Colombia decreta:

Artículo 1. El artículo 11 de la Ley 100 de 1993 quedara así: Artículo 11. Campo de aplicación. El Sistema General de Pensiones consagrado en la presente ley, se aplicara a todos los habitantes del territorio nacional, conservando y respetando, adicionalmente todos los derechos, garantías, prerrogativas, servicios y beneficios adquiridos y establecidos conforme a disposiciones normativas anteriores, pactos, acuerdos o convenciones colectivas de trabajo para quienes a la fecha de vigencia de esta ley hayan cumplido los

 <p>PÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO T 891.500.269-2</p> <p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>	 <p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 3
		FECHA:01-04-2022

requisitos para acceder a una pensión o se encuentren pensionados por jubilación, vejez, invalidez, sustitución o sobrevivientes de los sectores público, oficial, semioficial en todos los órdenes del régimen de prima media y del sector privado en general.

Artículo 3. El artículo 15 de la Ley 100 de 1993, quedara así: Artículo 15. Afiliados. Serán afiliados al Sistema General de Pensiones: 1. En forma obligatoria: Todas aquellas personas vinculadas mediante contrato de trabajo o como servidores públicos.

Así mismo, las personas naturales que presten directamente servicios al Estado o a las entidades o empresas del sector privado, bajo la modalidad de contratos de prestación de servicios, o cualquier otra modalidad de servicios que adopten, los trabajadores independientes y los grupos de población que por sus características a condiciones socioeconómicas sean elegidos para ser beneficiarios de subsidios a través del Fondo de Solidaridad Pensional, de acuerdo con las disponibilidades presupuestales.

-Ley 100 de 1993.

Artículo 262. Servicios Sociales Complementarios para la tercera edad.

El estado a través de sus autoridades y entidades, y con participación de la comunidad y organizaciones no gubernamentales prestarán servicios sociales para la tercera edad conforme a lo establecido en los siguientes literales:

- a) En materia de educación, las autoridades del sector de educación promoverán acciones sobre el reconocimiento positivo de la vejez y el envejecimiento
- b) En materia de cultura, recreación y turismo, las entidades de cultura, recreación, deporte y turismo que reciban recursos del estado deberán definir e implantar planes de servicios y descuentos especiales para personas de la tercera edad.
- c) El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social promoverá la inclusión dentro de los programas regulares de bienestar social de las entidades públicas de carácter nacional y del sector privado el componente de preparación para la jubilación.

-Decreto 36 de 1998

Por el cual se reglamenta el literal c) del artículo 262 de la Ley 100 de 1993. Servicios Sociales Complementarios de la Tercera Edad.



 <p>PÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO TEL 891.500.269-2</p> <p>Alcaldía Municipal DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 3
		FECHA:01-04-2022

El estado a través de sus autoridades y entidades, y con participación de la comunidad y organizaciones no gubernamentales prestarán servicios sociales para la tercera edad conforme a lo establecido en los siguientes literales: c) El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social promoverá la inclusión dentro de los programas regulares de bienestar social de las entidades públicas de carácter nacional y del sector privado el componente de preparación para la jubilación.

Artículo 1. La Dirección técnica de seguridad social-división de estudios sociales o la dependencia del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que haga sus veces, tendrá como actividad permanente la promoción de la inclusión del componente de preparación a la jubilación, denominado Política de Pre Retiro marco (PPM), dentro de los programas de bienestar de los trabajadores.

Artículo 2. La Política de Pre Retiro marco (PPM) implica acciones y medios que hagan posible la planificación, la administración y la evaluación constante de la vida, teniendo en cuenta aspectos fundamentales como la salud física y psicológica, la administración económica y financiera, el manejo creativo del tiempo libre y el conocimiento de la normatividad vigente, particularmente la relacionada con las normas constitucionales, las leyes laborales y de seguridad social y las demás que contribuyan al conocimiento integral de las obligaciones y derechos de trabajadores y empleadores, así como de las instancias y denuncias respectivas. Se buscará que las acciones correspondientes se integren a la filosofía, misión y plan de desarrollo de cada entidad.

Artículo 3. La preparación a la jubilación contemplará planes a largo plazo, dirigidos a quienes tienen entre uno y diez años de vida laboral, de mediano plazo para quienes han laborado entre once y quince años y de corto plazo para aquellos que lleven más de quince años de labores y tendrá en cuenta las expectativas y necesidades sentidas de las personas implicadas, los recursos existentes en la comunidad en la cual viven, sus posibilidades y limitaciones, con el fin de propiciar su desarrollo personal, familiar y social.

Artículo 4. Las empresas que carezcan de programas regulares de bienestar social y que así lo deseen, harán convenios con las entidades y Cajas de Compensación Familiar que cuenten con la infraestructura profesional y física necesaria para obtener el cabal cumplimiento de sus metas. Las Cajas de Compensación Familiar podrán desarrollar programas abiertos de preparación a la jubilación, destinado a los trabajadores independientes.

 <p>PÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO TEL 891.500.269-2</p> <p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>	 <p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 3
		FECHA:01-04-2022

Artículo 5. La Dirección Técnica de Seguridad social, o la dependencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que haga sus veces, asesorará a las entidades que se lo soliciten en la adopción de los proyectos de preparación para los retiros que le sean presentados y desarrollará las acciones de difusión, promoción y evaluación de los mismos.

#### IV. MARCO CONCEPTUAL

**PRE PENSIONADOS:** Según la jurisprudencia constitucional, los pre pensionados son aquellos servidores que cumplan con los requisitos para acceder a la pensión de jubilación o vejez dentro de los tres años siguientes, en otras palabras, aquellos que les falte tres años o menos para cumplir los requisitos que les permitirían acceder a la pensión de vejez o jubilación.

**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 las 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 a sí mismo, a enfrentar de manera adecuada la crisis causada por la pérdida de empleo.

**RETIRO LABORAL VOLUNTARIO:** Como la voluntad de decisión del servidor público de dirimir o apartarse de su labor en el cargo que ocupa.

**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).

**AUTOESTIMA:** valoración positiva o negativa que uno hace de sí mismo. Se refiere a cómo la persona se ve a sí misma, lo que piensa de ella, cómo reacciona ante sí. Es una predisposición para experimentarse como competente para afrontar los desafíos de la vida.

 <p>Alcaldía Municipal</p>	PÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO TEL 891.500.269-2	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p>	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060	
	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL		PLAN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 3
				FECHA: 01-04-2022

**BIENESTAR:** un estado de satisfacción personal, de comodidad y de confort que considera como positivos y/o adecuados aspectos como la salud o bienestar psicobiológico, 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).

**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 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, nivel y condiciones similares a las de su anterior ocupación, en el menor tiempo Posible”.

**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).

 <p>Alcaldía Municipal</p>	<p>PÚBLICA DE COLOMBIA          DEPARTAMENTO DEL CAUCA          MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO          T 891.500.269-2</p>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p>	<p>CÓDIGO: F6-MC-PL-1060</p>	
	<p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE          DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>		<p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	<p>VERSIÓN: 3</p>
				<p>FECHA:01-04-2022</p>

## V. JUSTIFICACIÓN

Teniendo en cuenta los procesos que se dan al interior de la entidad de conformidad con las desvinculaciones que se presentan por diferentes causales, 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, proceso con el cual se demuestra respeto y se reconoce la importancia del conocimiento y experiencia brindada durante el tiempo de servicio, permitiendo evidenciar el compromiso y consideración de la entidad con quienes permanecen en ella, lo que redundará en el fortalecimiento del sentido de pertenencia institucional mejorando el ambiente en general.

El programa desvinculación laboral asistida, busca promover aspectos positivos de la persona en proceso de desvinculación, abordando la identificación y reconocimiento de sus competencias, habilidades y potencialidades, luego estableciendo o reafirmando su proyecto de vida posterior a la desvinculación de la entidad, aportando herramientas prácticas para la reorganización de objetivos personales, profesionales y laborales, aunando esfuerzos con otras entidades que puedan enriquecer y orientar el nuevo camino a recorrer, lo que fortalece sus redes de apoyo, ampliando su espectro de alcance y confianza en sí mismo.

## VI. ALCANCE

El presente programa se creó a fin de dar cumplimiento de los requisitos legales aplicables en materia, para todos los servidores públicos, que se encuentren en el proceso de pensionarse o que por cualquier circunstancia administrativa, sean desvinculados del Municipio de Santander de Quilichao, esto con el objetivo de minimizar los efectos negativos que puede causar esta situación en los diferentes contextos, así mismo se pretende brindar un proceso de reconocimiento a la labor realizada al interior de la entidad, promoviendo una construcción y fortalecimiento del auto concepto y de la autoestima, siendo estos aspectos fundamentales en el bienestar psicosocial de los seres humanos.

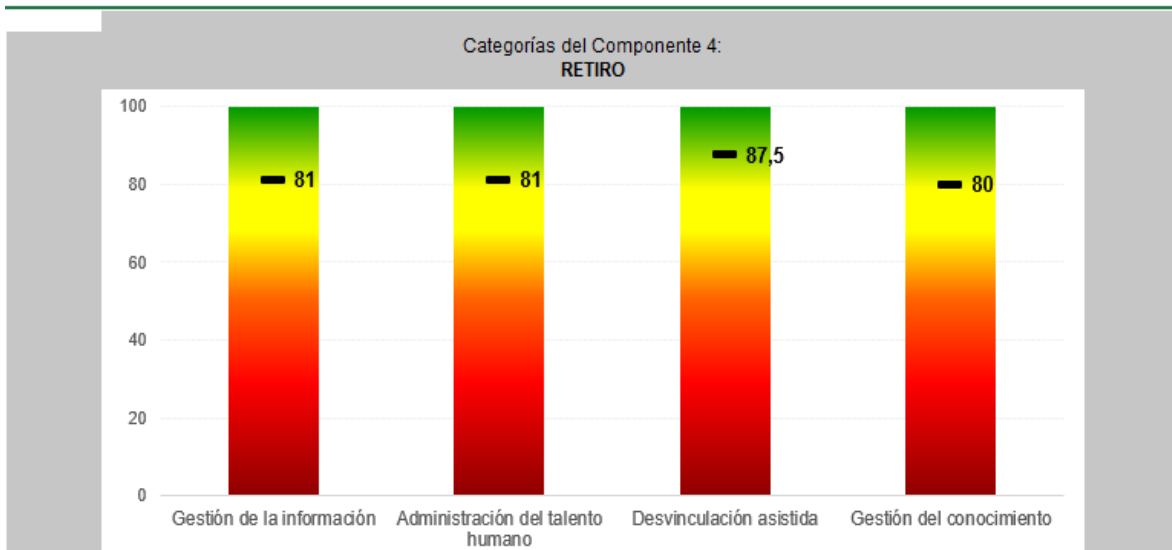
## VII. METAS

Actualizar la situación pensional en el programa PASIVOCOL de cada uno de los servidores públicos que desempeñan los cargos de la estructura organizacional vigente, para contar con grupos de valor estratégicamente identificados en cuanto a pre pensionados, acogidos a retiro forzoso y beneficiarios de pensión sobreviviente

 <p>PÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO TEL 891.500.269-2</p> <p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 3
		FECHA:01-04-2022

## VIII. ESTRATEGIAS

Se realizarán las actividades concernientes a retiro evaluadas en el diagnóstico de Talento Humano de MIPG



### Fase de ejecución

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

#### 1. Difusión del programa

En primera instancia el plan de retiro será divulgado al interior de la entidad a través de su publicación en página web, vía correo electrónico institucional e inclusión en el Boletín Institucional Quilichao Vive Informa.

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

 <p>PÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO TEL 891.500.269-2</p> <p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 3
		FECHA:01-04-2022

Posteriormente, según la formulación y planeación de las acciones propias del plan de acción, se realizará su divulgación por correo electrónico institucional y convocatorias personalizadas.

## 2. Formulación del diagnóstico de la población

El proceso de planeación de actividades en torno a la disminución del impacto negativo por efecto de la desvinculación laboral es necesario contar con un diagnóstico de la población a intervenir, por lo que a través del documento interno Encuesta Socio Demográfica, mediante el cual se pueden establecer características del grupo poblacional, teniendo en cuenta aspectos relevantes para la ejecución del programa tales como:

- Ciclos vitales
- Conformación del sistema familiar
- Formación académica
- Experiencia laboral
- Intereses personales y laborales
  - ¿Cómo soy? (Diagnóstico de personalidad).
  - ¿Qué me gusta hacer? (Diagnóstico de motivaciones).
  - ¿Qué conocimientos poseo? (Diagnóstico de conocimientos).
  - ¿Qué se hacer con éxito? (Diagnóstico de competencias).
  - ¿Qué quiero hacer en los próximos años? (Diagnóstico de expectativas y ambiciones)

Lo anterior, se complementa a través de la implementación de instrumentos de recolección de información y el análisis de la misma 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).

También, en este punto es posible identificar si la persona que finaliza su vínculo laboral, tiene como objetivo continuar en el ámbito laboral o culminar con actividades laborales, según sea el caso, es necesario especificarlo con el fin de orientar el proceso en las siguientes fases a adquisición y entrenamiento de habilidades para facilitar la reacomodación laboral o por el contrario orientar el proceso a generar nuevas actividades en el ámbito personal y de recreación que permitan a la persona llevar una vida activa.

 <p>PÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO TEL 891.500.269-2</p> <p>Alcaldía Municipal DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 3
		FECHA:01-04-2022

### 3. Plan de acción

Los componentes propuestos para el plan de acción son:

- Fortalecimiento de las capacidades de afrontamiento a nivel psicosocial a nivel individual y/o familiar.
- Capacitaciones referentes al Sistema General de pensiones, y divulgación del Programa de Beneficios económicos periódicos BEPS dirigido a colaboradores y familiares.
- Exploración de habilidades y potencialidades a nivel laboral a través de la formación y la capacitación.
- Apoyo en la identificación de procesos de emprendimiento.
- Reconocimiento al servicio prestado.

#### 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 la Caja de Compensación Familiar Comfaucauca.

Es necesario identificar si el servidor conoce y maneja los actuales medios de búsqueda de empleo, si no es así debe orientarse al entrenamiento del manejo de estas herramientas, con el fin de que inicie su búsqueda de empleo con las herramientas nuevas, si es posible, un valor agregado, es poder contactar convenios con otras entidades que permitan generar alianzas de entre organizaciones (Cámara de Comercio, SENA) y así posibilitar aún más la inserción laboral.

#### Capacitación y Apoyo Institucional

**Capacitaciones y entrenamientos:** Desarrollo de capacitaciones y/o talleres sobre:

- Resistencia al cambio organizacional, buscando desarrollar competencias de flexibilidad, adaptabilidad, automotivación y desarrollo personal, como herramientas básicas e indispensables para asimilar cambios y desarrollar la resiliencia ante las diferentes situaciones.

 <p>PÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO TEL 891.500.269-2</p> <p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 3
		FECHA:01-04-2022

- ✚ Fortalecimiento de las competencias individuales, que le permita al ex servidor iniciar un proceso de evaluación de sus capacidades, habilidades, destrezas, conocimiento, que puedan hacerlo más atractivo en el mercado laboral y/o afrontar la situación.
- ✚ Capacitación en sistema pensional colombiano – generalidades, comparativo de regímenes pensionales, coberturas pensionales, cálculo del monto de la pensión de vejez en Colpensiones, alternativas de protección a la vejez, canales de atención.
- ✚

**Fomento de una cultura de ahorro:** Adquirir el hábito del ahorro es el primer paso para tener una planeación financiera exitosa y así lograr sus metas y objetivos de vida.

Una buena planeación financiera le asegurará una formación y creación de capital, el cual crecerá y aumentará su patrimonio. Si bien, la educación financiera debe comenzar lo más joven que se pueda, se deben adquirir algunos hábitos de ahorro sólidos cuando se inicia la vida laboral.

Para ello y se buscará diversas alternativas que fomente esta cultura en los servidores públicos del Municipio de Santander de Quilichao, de tal forma que se fortalezca las finanzas personales.



**Técnicas de búsqueda de empleo:** Con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar, hacer un acompañamiento más efectivo del proceso de desvinculación o retiro. Por ejemplo, para el caso de la desvinculación asistida, la Comfacauca puede aconsejar a los servidores en el ingreso a la ruta de empleabilidad que ellos tienen.

**Promoción y prevención en salud:** Con el apoyo de la ARL y la Secretaría de Salud, iniciar actividades y charlas sobre promoción y prevención de la salud física y psicológica de los servidores, nutrición y manejo del estrés.

**Seguro de desempleo:** El Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional, informará a la Caja de Compensación Familiar - Comfacauca, sobre la desvinculación de personal a fin de activar y apoyar las gestiones para que el ex servidor reciba el subsidio al desempleo.

El Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante, FOSFEC, es un programa administrado por las Cajas de Compensación Familiar, como Comfacauca, en favor de la población desempleada que tiene por objeto el reconocimiento de las siguientes prestaciones económicas:



 Alcaldía Municipal	REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO T 891.500.269-2	 PLAN INSTITUCIONAL	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL		VERSIÓN: 3
			FECHA:01-04-2022

- ✦ Pago de la cotización a los sistemas de seguridad social en salud y pensión, calculado sobre 1 SMLV.
- ✦ Pago de la cuota monetaria del subsidio familiar en las mismas condiciones en que la recibía y por igual número de personas a cargo con derecho a ello.
- ✦ Incentivo por ahorro voluntario de cesantías.
- ✦ Capacitación laboral.
- ✦ Apoyo para obtener un nuevo empleo.

Los anteriores beneficios serán reconocidos por un periodo no mayor a 3 meses (Decreto 770 del 3 de junio de 2020 del Ministerio de Trabajo), previo cumplimiento de los requisitos de la Ley 1636 de 2013.



#### Pre-pensionados:

- ✦ Realizar jornadas para preparar a los pre-pensionados para el retiro del servicio que incluyan dimensiones en cuanto a la salud física y psicológica, abordajes jurídicos, utilización del tiempo libre, nuevas aficiones y proyecto de vida.
- ✦ Buscar apoyo con los fondos de pensiones, para brindar orientación en cuanto a trámites en casos de jubilación.
- ✦ Con el apoyo de la Caja de Compensación, brindar sensibilizaciones sobre finanzas personales y economía familiar.
- ✦ Exaltación a la labor realiza para los jubilados de cada vigencia a través de una actividad en la que se involucra al servidor y se le reconoce.
- ✦ Permitir la participación de un grupo de pensionados en actividades culturales, de integración, deportivas y/o ecológicas desarrolladas por la entidad, siempre y cuando el presupuesto asignado para tal fin lo permita.
- ✦ Divulgación del programa de beneficios económicos periódicos – BEPS, requisitos para vincularse a BEPS, beneficios del programa, RSE mediante el programa BEPS dirigido a pre-pensionados, colaboradores, familiares de colaboradores. Capacitación en colaboración interinstitucional con BEPS.

## IX. SEGUIMIENTO

### Evaluación y seguimiento del programa

Realizar una evaluación de los resultados del plan (De ser posible tener indicadores cuantificables) que permitan medir la repercusión que ha tenido en la entidad, así como la retroalimentación del equipo que encabezó el plan de retiro para ver fallas y aciertos.

 <b>Alcaldía Municipal</b>	REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO T 891.500.269-2  DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	  PLAN INSTITUCIONAL	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
			VERSIÓN: 3
			FECHA: 01-04-2022

- A través de herramientas de test pre y post se enmarca la etapa de evaluación donde se pueda conocer el impacto de la intervención en las dimensiones social, personal, familiar y ocupacional.
- Listados o planillas de asistencia a las capacitaciones referentes al plan de retiro laboral 2023.
- PASIVOCOL
- SIGEP

  
**ÁNGELA MARÍA BALANTA ALVAREZ**  
 Directora Departamento Administrativo  
 de Desarrollo Institucional

Redactor/Transcriptor: José A. Caicedo Yule \_\_\_\_\_  
 Revisó y Aprobó: Ángela María Balanta Álvarez  
 Serie Sub serie documental: Plan de Retiro

