

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE RETIRO LABORAL</p>			
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S2-D8</p>	<p>VIGENCIA: 16/11/2022</p>	<p>V2</p>	<p>PÁGINA 1 de 13</p>

1. INTRODUCCION

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 trabajo-desvinculación laboral asistido; la cual podría contribuir a reducir posibles afecciones sociales, físicas y/o emocionales que se puedan presentar, adicional la Posibilidad de transformar las amenazas en oportunidades y poner en marcha adaptaciones y nuevos proyectos personales para afrontar el retiro laboral.

Los servidores que se acercan a estas etapas pueden prepararse para enfrentar los cambios que se avecinan, de la mejor manera posible, o establecer planes de manera anticipada.

Es entonces que se hace imperante facilitar los escenarios de intervención y participación. Esto con el fin de que el servidor público, cuente con las herramientas e instrumentos ajustados de tipo emocional, social y económico; que le permitan enfrentar de forma propositiva el cese de actividades laborales, dando paso al aprovechamiento de tiempo con un enfoque de productividad, relevancia y tranquilidad, que lo haga parte activa e integra de su entorno inmediato.

Por ello resulta, conveniente que no sólo las cajas de compensación familiar entre otros, Ofrezcan este tipo de capacitación, sino que sean las mismas entidad, las que Contribuyan a la preparación de las personas que están próximas a la jubilación, que se Encuentren en proceso de desvinculación laboral asistida o decidan hacer un retiro laboral Voluntario, de forma tal que el proceso de adaptación a estos nuevos cambios, se lleven de la mejor manera, con una mayor motivación y sobretodo de una forma específica por Programas que se desarrollen para tal fin.

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

 **LÍNEA AMIGA**
863 2828

 **WHATSAPP**
304 384 99 92

 **ESE Carmen Emilia Ospina**

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE RETIRO LABORAL</p>			
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S2-D8</p>	<p>VIGENCIA: 16/11/2022</p>	<p>V2</p>	<p>PÁGINA 2 de 13</p>

2. MARCO CONCEPTUAL

Tanto la jubilación, el retiro laboral voluntario y la desvinculación laboral asistida se refieren a el tránsito de una actividad laboral integrada y activa hacia una situación que, en ocasiones, provoca efectos negativos como deterioro del bienestar psicológico y social, baja autoestima, disminución de las relaciones sociales y situación económica, deterioro en las relaciones familiares etc., por el cambio inmediato de entorno, personas que lo componen, desplazamientos, relaciones laborales, ingresos económicos o cese total de la actividad laboral, profesional y/o ocupacional.

Se requiere para el manejo de dicha situación una adecuada preparación, que se transforme en un proceso continuo que facilite la transición trabajo-jubilación, trabajo-retiro laboral, trabajo-desvinculación laboral asistida; la cual podría contribuir a reducir posibles afecciones sociales, físicas y/o emocionales que se puedan presentar, adicional la Posibilidad de transformar las amenazas en oportunidades y poner en marcha adaptaciones y nuevos proyectos personales para afrontar el retiro laboral.

Los servidores que se acercan a estas etapas pueden prepararse para enfrentar los cambios que se avecinan, de la mejor manera posible, o establecer planes de manera anticipada. La clave está en ver la situación de cambio como una oportunidad de hacer aquello que en verdad apasiona, empezar otros negocios, involucrarse en actividades entonces que se hace imperante facilitar los escenarios de intervención y participación, esto con el fin de que el servidor público, cuente con las herramientas e instrumentos ajustados de tipo emocional, social y económico; que le permitan enfrentar de forma propositiva el cese de actividades laborales, dando paso al aprovechamiento de tiempo con un enfoque de productividad, relevancia y tranquilidad, que lo haga parte activa e integra de su entorno inmediato.

Es importante que todas la Entidades y/o Instituciones realicen el proceso de preparación de las personas que están próximas a la jubilación, que se encuentren en proceso de

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE RETIRO LABORAL</p>				
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S2-D8</p>	<p>VIGENCIA: 16/11/2022</p>	<p>V2</p>	<p>PÁGINA 3 de 13</p>	

desvinculación laboral asistida o decidan hacer un retiro laboral voluntario, de forma tal que el proceso de adaptación a estos nuevos cambios, se lleven de la mejor manera, con una mayor motivación y sobretodo de una forma específica por programas que se desarrollen para tal fin que le hagan renacer deseos de planes aplazados durante su vida.

La preparación de las personas que están próximas a la jubilación, que se encuentren en proceso de desvinculación laboral asistida o decidan hacer un retiro laboral voluntario, de forma tal que el proceso de adaptación a estos nuevos cambios, se lleven de la mejor manera, con una mayor motivación y sobretodo de una forma específica por programas que se desarrollen para tal fin que le hagan renacer deseos de planes aplazados durante su vida.

Dentro de las principales propuestas y líneas de acción para tener una estrategia en cuanto a los programas de retiro laboral, la ESE Carmen Emilia, pueden aportar al desarrollo de estos programas en la ESE Carmen Emilia Ospina, de esos estudios Extractamos lo siguiente:

- El retiro laboral implica, entender el curso integral de la vida humana en términos de desarrollo personal, laboral y social permanente.
- Condiciones para el retiro laboral:
 - a) Asumir la vida como un proceso de continuidad de cambios
 - b) Tener en cuenta la influencia de los eventos normativos relacionados con la edad y con La historia.
 - c) Considerar el retiro del empleo, no del trabajo como una de tantas situaciones de cambio.
 - d) Incluir aspectos relacionados con el mejoramiento de la calidad de vida en los nuevos proyectos de vida.
 - e) Contemplar las dimensiones de la vida: salud, relaciones interpersonales, el tiempo, las actividades, los ingresos y el conocimiento de la normatividad como elementos fundamentales del retiro laboral.

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

 **LÍNEA AMIGA**
863 2828

 **WHATSAPP**
304 384 99 92

 **ESE Carmen Emilia Ospina**



CARMEN EMILIA OSPINA
Salud, bienestar y dignidad

DOCUMENTO DE APOYO
PLAN DE RETIRO LABORAL



PROCESO:
GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO

CODIGO: GTH-S2-D8

VIGENCIA: 16/11/2022

V2

PÁGINA 4 de 13

El plan de retiro laboral pretende apoyar a la entidad para que el proceso de desvinculación de personal sea digno y sin traumas, para así evitar resistencias, conflictos laborales o deterioro de la imagen y clima organizacional; además de ayudar a las personas que se retiran de su empleo mediante un proceso de capacitación, con el fin de encontrar la ruta adecuada para un regreso rápido a una ocupación alternativa y satisfactoria de ingresos, o una adaptación a un nuevo ciclo de vida, en el Caso de las personas que se jubilan.

COPIA CONTROLADA ESE

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA
863 2828

WHATSAPP
304 384 99 92

ESE Carmen Emilia Ospina

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE RETIRO LABORAL</p>			
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S2-D8</p>	<p>VIGENCIA: 16/11/2022</p>	<p>V2</p>	<p>PÁGINA 5 de 13</p>

3. MARCO LEGAL

Título 11

DEL RETIRO DEL SERVICIO

Capítulo 1

(Modificado Decreto 648 de 2017, art 2) Causales de Retiro

Artículo 2.2.11.1 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 el 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 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.

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

 **LÍNEA AMIGA**
863 2828

 **WHATSAPP**
304 384 99 92

 **ESE Carmen Emilia Ospina**

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE RETIRO LABORAL</p>				
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S2-D8</p>	<p>VIGENCIA: 16/11/2022</p>	<p>V2</p>	<p>PÁGINA 6 de 13</p>	

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 renunciarlo 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.

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE RETIRO LABORAL</p>				
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S2-D8</p>	<p>VIGENCIA: 16/11/2022</p>	<p>V2</p>	<p>PÁGINA 7 de 13</p>	

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 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, cesará 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

ARTÍCULO 42. Pérdida de los derechos de carrera administrativa.

1. El retiro del servicio por cualquiera de las causales previstas en el artículo anterior, implica la separación de la carrera administrativa y la pérdida de los derechos inherentes a ella, salvo cuando opere la incorporación en los términos de la presente ley.
2. De igual manera, se producirá el retiro de la carrera administrativa y la pérdida de los derechos de la misma, cuando el empleado tome posesión de un cargo de libre nombramiento y remoción sin haber mediado la comisión respectiva.
3. Los derechos de carrera administrativa no se perderán cuando el empleado tome posesión de un empleo para el cual haya sido designado en encargo.

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE RETIRO LABORAL</p>			
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S2-D8</p>	<p>VIGENCIA: 16/11/2022</p>	<p>V2</p>	<p>PÁGINA 8 de 13</p>

4. OBJETIVO GENERAL

Implementar actividades encaminadas a proporcionar elementos que faciliten a los servidores de la ESE Carmen Emilia Ospina, su paso de trabajadores activos a Jubilados, retirados o desvinculados.

4.1. Objetivos específicos

- Proporcionar información ocupacional y dar a conocer los servicios de Intermediación laboral para facilitar la reubicación laboral.
- Lograr un retiro de las personas desvinculadas en el que se salvaguarden las buenas relaciones entre ellos y la entidad.
- Propiciar, con la participación Cajas de compensación, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), y demás entidades que se requieran para el éxito de la Adaptación laboral, la creación de programas de capacitación, De información laboral y de orientaciones y entrenamiento para el trabajo

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

 **LÍNEA AMIGA**
863 2828

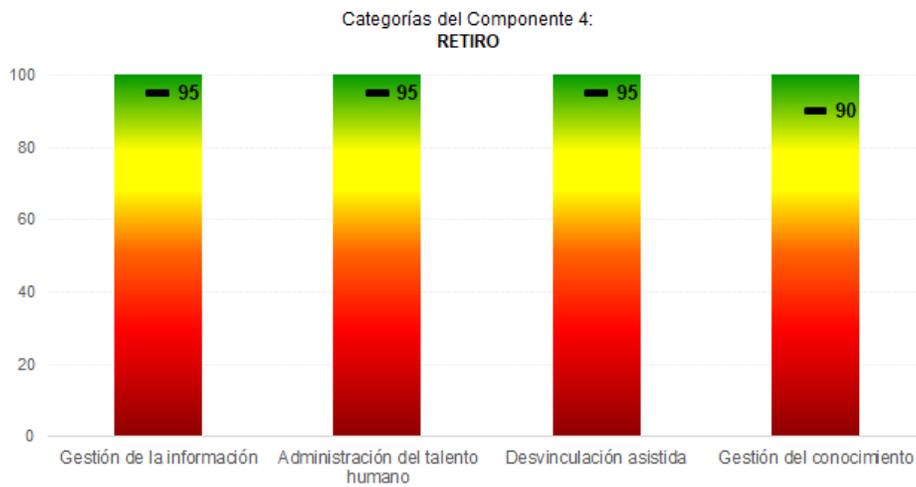
 **WHATSAPP**
304 384 99 92

 **ESE Carmen Emilia Ospina**

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE RETIRO LABORAL</p>			
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S2-D8</p>	<p>VIGENCIA: 16/11/2022</p>	<p>V2</p>	<p>PÁGINA 9 de 13</p>

5. METODOLOGIA

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



Fuente: Matriz autodiagnóstico Talento Humano ESE Carmen Emilia Ospina – Componente retiro

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad


LÍNEA AMIGA
863 2828


WHATSAPP
304 384 99 92


ESE Carmen Emilia Ospina

 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE RETIRO LABORAL			
PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: GTH-S2-D8	VIGENCIA: 16/11/2022	V2	PÁGINA 10 de 13

6. RETIRO - PLAN DE TRABAJO

Administración del talento humano	Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los Servidores se retiran de la entidad.
	Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan estratégico del talento humano.
Desvinculación asistida	Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan.
	Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida.
Gestión del conocimiento	Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados

Acciones:

- Registros de entrevistas de retiro y análisis agrupado.
- Informe consolidado de razones de retiro.
- Programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el Servicio prestado a las personas que se desvinculan.
- Mecanismos implementados para gestionar el conocimiento que dejan los Servidores que se desvinculan.

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad


LÍNEA AMIGA
863 2828


WHATSAPP
304 384 99 92


ESE Carmen Emilia Ospina

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE RETIRO LABORAL</p>			
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S2-D8</p>	<p>VIGENCIA: 16/11/2022</p>	<p>V2</p>	<p>PÁGINA 11 de 13</p>

Etapas:

Administración del talento humano

- 1. Socialización:** realizar acercamiento con los funcionarios de manera amigable Donde se les pueda exponer el propósito y alcance del plan de retiro.

NOMBRE	TALLER CAPACITACIÓN SISTEMA PENSIONAL COLOMBIANO - GENERALIDADES
Contenido	Comparativo regímenes pensionales, doble asesoría pensional, coberturas pensionales, cálculo del monto de la pensión de vejez en Col pensiones, alternativas de protección a la vejez, canales de atención.
Público objetivo:	Prepensionados y retiro laboral
Duración	4 horas (capacitación y 15 de preguntas e interrogantes)
Asistentes Mínimo	47

- 2. Aplicación encuestas:** Entrevistas de retiro y análisis agrupado Informe consolidado de razones retiro

ENCUESTAS E INFORME

- 3. Intervención:** Programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y taller de sensibilización, agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan

NOMBRE	TALLER :Aprendiendo nuevos retos
Contenido	Taller motivacional y aclaración de paradigmas mentales sobre la desvinculación laboral.
Público objetivo:	Pre pensionados y retiro laboral
Duración	4 horas

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA
863 2828

WHATSAPP
304 384 99 92



ESE Carmen Emilia Ospina

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE RETIRO LABORAL</p>			
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S2-D8</p>	<p>VIGENCIA: 16/11/2022</p>	<p>V2</p>	<p>PÁGINA 12 de 13</p>

Asistentes Mínimo	47
-------------------	----

Programas de desvinculación asistida:

- Con relación a la desvinculación de empleados la entidad se sujeta a lo establecido en la Constitución y la ley. Los funcionarios son objetos de la valoración médica de retiro y se garantiza una desvinculación asistida y la preparación del pre pensionado a través de los Programas de Bienestar.
- El área de gestión del Talento Humano solicita al funcionario el trámite de la declaración Juramentada y el inventario de su puesto de trabajo.
- La ESE Carmen Emilia Ospina garantiza la liquidación de las acreencias laborales y prestaciones sociales proporcionales a que tengan derecho el funcionario en el momento de su desvinculación.

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA
863 2828

WHATSAPP
304 384 99 92





 ESE Carmen Emilia Ospina



CARMEN EMILIA OSPINA
Salud, bienestar y dignidad

DOCUMENTO DE APOYO
PLAN DE RETIRO LABORAL



PROCESO:
GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO

CODIGO: GTH-S2-D8

VIGENCIA: 16/11/2022

V2

PÁGINA 13 de 13

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Descripción el Cambio	Fecha de aprobación
1	Elaboración del documento:	27/09/2021
2	<p>Modificación del documento: Se modifica documento con el fin de obtener una mejora continua en el subproceso: "Desarrollo del personal", se realizaron los siguientes ajustes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Actualización de la vigencia. 2. Modificación del contenido en general. 3. Ajustes estructurales. 	16/11/2022
<p>Nombre: Rocio Correa Losada. Contratista área Talento Humano.</p> <p>Nombre: Evelyn Karolina García Polanco. Contratista área Garantía de la Calidad.</p>	<p>Nombre: Irma Susana Bermúdez Acosta. Contratista área Garantía de la Calidad.</p>	<p>Nombre: Eulogio Duran Rodríguez. Cargo: Subgerente.</p>
Elaboró	Revisó	Aprobó

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA
863 2828

WHATSAPP
304 384 99 92

ESE Carmen Emilia Ospina