

 <p>REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 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: F6-1060
		VERSIÓN: 1
		EMISIÓN: 31-08-2020

Ingreso				
	23/12/2000	4/01/1989	31/12/1993	13/03/2013
Permanencia Laboral				
	33 años	32 años	31 años	30 años

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

QUILICHAO VIVE



PLAN DE RETIRO LABORAL DE ALCALDIA MUNICIPAL DE SANTANDER DE QUILICHAO, CAUCA, VIGENCIA 2.021

Elaboró: Constanza López Rebolledo	Profesional Universitario 219 02	Fecha: 13/08/2020	Firma:
Revisó: Angela Carrasco Alzate	Directora Departamento Administrativo Desarrollo Institucional	Fecha: 13/08/2020	Firma:
Aprobó: Angela Carrasco Alzate	Secretaría Técnica Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Fecha: 13/08/2020	Firma:

 <p>REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2</p> <p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p> <p>A Alcaldía Municipal</p>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: F6-1060
		VERSIÓN: 1
		EMISIÓN: 31-08-2020

CONTENIDO

I. INTRODUCCIÓN	1
II. OBJETIVOS	2
a. Generales	2
b. Específicos	2
III. MARCO LEGAL	2
IV. MARCO CONCEPTUAL	8
V. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	8
VI. METODOLOGÍA	9
VII. METAS	11
VIII. SEGUIMIENTO	11

Elaboró: Constanza López Rebolledo	Profesional Universitario 219 02	Fecha: 13/08/2020	Firma:
Revisó: Angela Carrasco Alzate	Directora Departamento Administrativo Desarrollo Institucional	Fecha: 13/08/2020	Firma:
Aprobó: Angela Carrasco Alzate	Secretaría Técnica Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Fecha: 13/08/2020	Firma:

 <p>Alcaldía Municipal</p>	<p>REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2</p>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p>	CÓDIGO: F6-1060	
	<p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>		PLAN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 1
				EMISIÓN:31-08-2020

I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo a las actividades establecidas en el plan de bienestar e incentivos de la Alcaldía Municipal de Santander de Quilichao, Cauca, se contempla la necesidad de la creación de un plan de retiro laboral como apoyo a los procesos que afronta el servidor en diversos momentos de su actividad profesional y/o ocupacional como son: jubilación, retiro laboral voluntario y desvinculación asistida y las cuales impactan directamente las dimensiones laborales, sociales y familiares del mismo, generando cambios significativos.

Teniendo presente que las entidades se pueden anticipar a dichos cambios, los cuales se presentan por agentes externos e internos se puede contemplar la gestión del cambio organizacional desde un enfoque sistemático como beneficioso, el cual requiere que las personas de una organización aprendan nuevos comportamientos y habilidades con el fin de crear una estructura flexible frente al mismo, mejorando la comunicación y buscando proactivamente formas de reducir los malos entendidos, los colaboradores tienden más a aceptar una iniciativa de cambio y permanecer comprometidos al cambio a pesar de cualquier inconformidad asociada al mismo.

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.

Ante la apertura de la convocatoria del concurso abierto del mérito para proveer definitivamente los cargos vacantes pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Alcaldía Municipal de Santander de Quilichao, Cauca, proceso de selección 883 de 2018 MUNICIPIOS PRIORIZADOS PARA EL POSTCONFLICTO (MUNICIPIOS DE 5° Y 6° CATEGORIA), es importante tener caracterizado el personal que ocupa los cargos en concurso y socializarlo a la Comisión de Personal de la entidad para los trámites respectivos.

Elaboró: Constanza López Rebolledo	Profesional Universitario 219 02	Fecha:13/08/2020	Firma:
Revisó: Angela Carrasco Alzate	Directora Departamento Administrativo Desarrollo Institucional	Fecha:13/08/2020	Firma:
Aprobó: Angela Carrasco Alzate	Secretaría Técnica Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Fecha:13/08/2020	Firma:

 <p>REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2</p> <p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p> <p>Aldía Municipal</p>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: F6-1060
		VERSIÓN: 1
		EMISIÓN: 31-08-2020

II. OBJETIVOS

a. Generales

Preparar al trabajador para el cambio de estilo de vida en su etapa de jubilación o retiro y facilitar la adaptación a su nuevo entorno, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre e igualmente, la entrega de alternativas ocupacionales y de inversión.

b. Específicos

1. Realizar acompañamiento desde el punto de vista psico-social, logrando que la desvinculación de los servidores sea digna.
2. Facilitar el desarrollo de habilidades para mejorar su nuevo rol en escenarios productivos, sociales y familiares.
3. Apoyar al servidor en su transición a la etapa como jubilado o retirado, como recurso valioso para potenciar su crecimiento y desarrollo personal, que lo conduzca a gozar de una adecuada calidad de vida, sosteniendo relaciones sociales y familiares que fortalezcan su autoestima y le permitan adaptarse e integrarse fácilmente a su nuevo estado de vida.

III. MARCO LEGAL

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

Elaboró: Constanza López Rebolledo	Profesional Universitario 219 02	Fecha: 13/08/2020	Firma:
Revisó: Angela Carrasco Alzate	Directora Departamento Administrativo Desarrollo Institucional	Fecha: 13/08/2020	Firma:
Aprobó: Angela Carrasco Alzate	Secretaría Técnica Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Fecha: 13/08/2020	Firma:

 <p>Alcaldía Municipal</p>	<p>REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2</p>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p>	CÓDIGO: F6-1060	
	<p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>		<p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	VERSIÓN: 1
				EMISIÓN:31-08-2020

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 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

Elaboró: Constanza López Rebolledo	Profesional Universitario 219 02	Fecha:13/08/2020	Firma:
Revisó: Angela Carrasco Alzate	Directora Departamento Administrativo Desarrollo Institucional	Fecha:13/08/2020	Firma:
Aprobó: Angela Carrasco Alzate	Secretaría Técnica Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Fecha:13/08/2020	Firma:

 <p>REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2</p> <p>Alcaldía Municipal</p> <p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: F6-1060
		VERSIÓN: 1
		EMISIÓN: 31-08-2020

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.

-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

Elaboró: Constanza López Rebolledo	Profesional Universitario 219 02	Fecha: 13/08/2020	Firma:
Revisó: Angela Carrasco Alzate	Directora Departamento Administrativo Desarrollo Institucional	Fecha: 13/08/2020	Firma:
Aprobó: Angela Carrasco Alzate	Secretaría Técnica Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Fecha: 13/08/2020	Firma:

 <p>REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2</p> <p>Alcaldía Municipal</p> <p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: F6-1060
		VERSIÓN: 1
		EMISIÓN: 31-08-2020

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 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.

Elaboró: Constanza López Rebolledo	Profesional Universitario 219 02	Fecha: 13/08/2020	Firma:
Revisó: Angela Carrasco Alzate	Directora Departamento Administrativo Desarrollo Institucional	Fecha: 13/08/2020	Firma:
Aprobó: Angela Carrasco Alzate	Secretaría Técnica Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Fecha: 13/08/2020	Firma:

 <p>REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2</p> <p>Alcaldía Municipal</p> <p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: F6-1060
		VERSIÓN: 1
		EMISIÓN: 31-08-2020

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:

- En materia de educación, las autoridades del sector de educación promoverán acciones sobre el reconocimiento positivo de la vejez y el envejecimiento
- 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.
- 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.

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.

Elaboró: Constanza López Rebolledo	Profesional Universitario 219 02	Fecha: 13/08/2020	Firma:
Revisó: Angela Carrasco Alzate	Directora Departamento Administrativo Desarrollo Institucional	Fecha: 13/08/2020	Firma:
Aprobó: Angela Carrasco Alzate	Secretaría Técnica Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Fecha: 13/08/2020	Firma:

 <p>REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2</p> <p>Alcaldía Municipal</p> <p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>	 <p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: F6-1060
		VERSIÓN: 1
		EMISIÓN: 31-08-2020

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.

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

Tanto la jubilación, el retiro laboral voluntario y la desvinculación laboral asistida se refieren a una actividad laboral integrada y activa ante 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 del entorno, personas que lo componen, desplazamientos, relaciones laborales, ingresos económicos o cese total de la actividad laboral, profesional u ocupacional.

Elaboró: Constanza López Rebolledo	Profesional Universitario 219 02	Fecha: 13/08/2020	Firma:
Revisó: Angela Carrasco Alzate	Directora Departamento Administrativo Desarrollo Institucional	Fecha: 13/08/2020	Firma:
Aprobó: Angela Carrasco Alzate	Secretaría Técnica Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Fecha: 13/08/2020	Firma:

 <p>Alcaldía Municipal</p>	<p>REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2</p>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p>	CÓDIGO: F6-1060	
	<p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>		PLAN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 1
				EMISIÓN:31-08-2020

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 algo diferente que lo apasiona, emprender algún tipo negocio, desarrollar o retomar un proyecto, involucrarse en actividades que le hagan renacer deseos de planes aplazados durante su vida.

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.

V. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

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 si mismo, a enfrentar de manera adecuada la crisis causada por la pérdida de empleo.

Elaboró: Constanza López Rebolledo	Profesional Universitario 219 02	Fecha:13/08/2020	Firma:
Revisó: Angela Carrasco Alzate	Directora Departamento Administrativo Desarrollo Institucional	Fecha:13/08/2020	Firma:
Aprobó: Angela Carrasco Alzate	Secretaría Técnica Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Fecha:13/08/2020	Firma:

 <p>REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2</p> <p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>	 <p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: F6-1060
		VERSIÓN: 1
		EMISIÓN: 31-08-2020

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

VI. ESTRATEGIAS

Comprende una serie de acciones de diversa índole encaminadas a preservar y optimizar la calidad de vida de los servidores. Incluye acciones dirigidas a prevenir situaciones que afecten la salud, la vida, la independencia o derechos; estimular la creatividad que contribuya a dar sentido a la vida; promover la conservación de la autoestima y facilitar su integración social y productividad personal; preservar la participación e interacción de los servidores con su entorno familiar y social; promover una representación más positiva de la jubilación, la desvinculación laboral asistida y el retiro laboral voluntario.

1. ACCIONES

- a. Establecer objetivos, importancia y resultados que se quiere conseguir con el plan, teniendo en cuenta la circunstancia que pretenda afrontar la entidad, como, por ejemplo: procesos de concurso, pre pensionados, reestructuración de planta, liquidación y jubilación.
- b. En el diseño del plan se debe delimitar al personal involucrado: de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionalidad. En esta fase, es primordial identificar el perfil, los intereses y necesidades con la finalidad que el plan sea lo más personalizado posible y se ajuste a su realidad. Se consigue a través de la elaboración de un diagnóstico socio laboral, el cual permite evaluar e identificar capacidades, fortalezas y debilidades de los servidores.
- c. Es básico tener un cronograma de acciones que sea el marco del plan y se elija al equipo de trabajo que participara en el proyecto. Es un trabajo multidisciplinario, por lo que deben involucrarse las dependencias de Gestión Administrativa y Recursos Financieros.
- d. Deben prepararse acciones de asesoría en la transición del trabajador, asesorías en emprendimiento (negocio propio o iniciativas para emprendedores), es recomendable hacer seguimiento a los planes que vienen ejecutando entidades del sector público para tener referencias más precisas para realizar ajustes del plan propio.
- e. Una vez definidas las acciones debe proyectarse la ejecución: Que personal presentará el plan (previamente capacitado), que mensajes transmitirá la entidad al personal involucrado, la preparación de una guía o instructivo con el contenido/ acciones del plan, así como un listado de preguntas y respuestas básicas para que la comunicación sea lo más transparente posible.
- f. Debe considerarse un plan de comunicación interna con el personal de la entidad. Es importante que el personal reciba mensajes claros acerca del futuro de la organización

Elaboró: Constanza López Rebolledo	Profesional Universitario 219 02	Fecha: 13/08/2020	Firma:
Revisó: Angela Carrasco Alzate	Directora Departamento Administrativo Desarrollo Institucional	Fecha: 13/08/2020	Firma:
Aprobó: Angela Carrasco Alzate	Secretaría Técnica Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Fecha: 13/08/2020	Firma:

 <p>Alcaldía Municipal</p>	<p>REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2</p>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p>	CÓDIGO: F6-1060	
	<p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>		PLAN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 1
				EMISIÓN:31-08-2020

(incluyendo las líneas de carrera) y/o se elimine o mitigue cualquier incertidumbre que pueda afectar la productividad y el clima laboral.

g. Conviene hacer una evaluación de los resultados del plan (de ser posible tener indicadores cuantificables) que permitan medir la repercusión que ha tenido en la organización, así como la retro alimentación del equipo que encabezo el proyecto para ver fallas y aciertos.

h. Como último paso se requiere implementar una entrevista de retiro para recopilar datos relevantes y útiles que les permitan mejorar procesos, fortalecer la selección de personal, el clima laboral, la inducción, capacitación, planes de carrera.

2.ETAPAS

a. Socialización

Realizar un acercamiento a los funcionarios donde de manera amigable se les pueda exponer cual es el alcance y el propósito del plan de retiro orientado a la condición de jubilación, retiro laboral voluntario o desvinculación asistida.

Es importante tener caracterizado la población objetivo con la siguiente parametrización:

- Mujeres en edades entre ≥ 54 años y ≤ 57 años
- Hombres en edades entre ≥ 59 años y ≤ 62 años
- Mujeres con edad a cumplir de 57 años
- Hombres con edad a cumplir de 62 años
- Tiempo de servicio 1300 semanas cotizadas
- Hombres y mujeres acogidos a la Ley 1821 de 2016 y que repose en la historia laboral respectiva
- Dar a conocer el listado de los servidores públicos a la Comisión de Personal de la entidad que cumplan con las condiciones de pre pensionados para el trámite correspondiente ante la inminente apertura de los concursos de méritos a nivel nacional.

[Relación prepensionados Municipio de Santander de Quilichao.xlsx](#)

b. Aplicar encuestas

Aplicar encuestas de calidad de vida, el objetivo de esta iniciativa es identificar tendencias de comportamiento y el análisis de la fuerza laboral existente en cuanto a edad, estudio, familia, empleo de tiempo libre entre otros.

Elaboró: Constanza López Rebolledo	Profesional Universitario 219 02	Fecha:13/08/2020	Firma:
Revisó: Angela Carrasco Alzate	Directora Departamento Administrativo Desarrollo Institucional	Fecha:13/08/2020	Firma:
Aprobó: Angela Carrasco Alzate	Secretaría Técnica Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Fecha:13/08/2020	Firma:

 <p>REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2</p> <p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>	 <p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: F6-1060
		VERSIÓN: 1
		EMISIÓN: 31-08-2020

c. Intervención

Basados en los resultados de las encuestas de calidad de vida, asignar grupos de servidores públicos para desarrollo de talleres grupales, apoyándose de la caja de compensación para tratar temas de finanzas personales, emprendimiento, relaciones sociales y familiares, estados de ánimo.

- Manejo psicoemocional: orientado a apoyar a los beneficiarios en la comprensión y asimilación de su nueva situación, a través de la orientación y sensibilización que contribuyan a aumentar su autoestima, a definir un nuevo plan de vida y a prepararlos para asumir un nuevo rol laboral, ya sea mediante la vinculación a una nueva entidad o empresa o como empresario independiente.
- Capacitación: Desarrollar capacitaciones en temas tales como: impacto emocional, orientación en formación, desarrollo de habilidades, destrezas profesionales, competencias laborales, manejo de estrés, comunicación efectiva, buena administración y manejo del tiempo, finanzas personales, entre otras.
- Manejo de herramientas virtuales: Preparar métodos y planes de búsqueda de empleo, manejo de la economía en este período de tiempo en que los ingresos son prácticamente nulos, desarrollar habilidades que le permitan mejorar la empleabilidad tales como: Manejo de sistemas, opciones de trabajo independiente, utilización de herramientas alternativas como internet entre otros.
- Información Concurso de Méritos: Enfatizar en la permanente consulta de la página web de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC para informarse de las convocatorias que se desarrollan a empleos de carrera administrativa.
- 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 realizada

Elaboró: Constanza López Rebolledo	Profesional Universitario 219 02	Fecha: 13/08/2020	Firma:
Revisó: Angela Carrasco Alzate	Directora Departamento Administrativo Desarrollo Institucional	Fecha: 13/08/2020	Firma:
Aprobó: Angela Carrasco Alzate	Secretaría Técnica Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Fecha: 13/08/2020	Firma:

 <p>Alcaldía Municipal</p>	<p>REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2</p>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p>	<p>CÓDIGO: F6-1060</p>	
	<p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>		<p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	<p>VERSIÓN: 1</p>
				<p>EMISIÓN: 31-08-2020</p>

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

VIII. SEGUIMIENTO

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.

- 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.

- PASIVOCOL

- SIGEP


ÁNGELA CARRASCO ALZATE
Directora Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional

Anexo: Relación prepensionados Municipio de Santander de Quilichao

Redactora/Transcriptora: Constanza López Rebolledo / Yurani Astaiza Uribe

Revisó y Aprobó: Ángela Carrasco Alzate

Serie Sub serie documental: Planes de Retiro

Elaboró: Constanza López Rebolledo	Profesional Universitario 219 672	Fecha: 15/08/2020	Firma:
Revisó: Ángela Carrasco Alzate	Directora Departamento Administrativo Desarrollo Institucional	Fecha: 31/08/2020	Firma:
Aprobó: Ángela Carrasco Alzate	Secretaria Técnica Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Fecha: 31/08/2020	Firma: