



PLAN DE RETIRO ASISTIDO

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL CHOCO

D. L. C.

“Utch, compromiso de todos, para todos y con todos”

2024



TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
2. ALCANCE
3. OBJETIVOS
 - 3.1. OBJETIVO GENERAL
 - 3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS
4. MARCO CONCEPTUAL
5. MARCO LEGAL
 - 5.1. DECRETO 1083 DE 2015
 - 5.2. DECRETO 648 DE 2017
6. EJECUCIÓN DEL PROGRAMA
 - 6.1. FASE INICIAL
 - 6.2. FASE DE EJECUCIÓN
 - 6.3. FASE EVALUACIÓN
7. REFERENCIAS



1. INTRODUCCIÓN

La vida de muchas personas está condicionada por el trabajo que realizan, este le aporta estabilidad económica, les da un lugar en la sociedad, los hace sentir útiles y les proporciona un status social; lo cual es lo que necesita un individuo para alcanzar su autorrealización; por ello, la pérdida del trabajo, trae consigo graves consecuencias económicas y emocionales. El desempleo supone aislamiento social, la persona sufre de ansiedad, estrés, fuerte daño a la autoestima, sentimientos de culpa, deterioro del autoconcepto, depresión, abandono y progresivamente patologías más severas, tales como alcoholismo u otro tipo de adicción a drogas, etc., También aparecen reacciones desfavorables al interior de la familia, incluso puede haber reacciones más extremas como el suicidio.

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

A nivel organizacional, cuando se producen despidos o desvinculaciones, el problema no es tan solo para los trabajadores despedidos, sino que también afecta el clima laboral de la entidad; pues los trabajadores que quedan sufren de ansiedad por no saber cuál será su situación futura, esto lleva a una baja de productividad y al posible deterioro de la imagen de la organización.

2. ALCANCE

El presente documento aplica para los servidores públicos de carrera administrativa, planta temporal, provisionalidad y libre nombramiento y remoción de la Universidad Tecnológica del Chocó DLC; a fin de dar cumplimiento de los requisitos legales aplicables en materia.

3.OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

El objetivo de este plan es preparar y brindar herramientas a los servidores (as) públicos de la Universidad Tecnológica del Chocó DLC, que por distintas situaciones administrativas; terminen su vinculación con la entidad, para que puedan afrontar de manera digna el cambio de su estilo de vida.



3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Preparar a los servidores públicos de la Universidad Tecnológica del Chocó que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión.
- Facilitar la adaptación del servidor público al nuevo entorno, fomentando la creación de un proyecto de vida y la ocupación del tiempo libre.
- Brindar acompañamiento psicosocial a los servidores públicos desvinculados de la entidad para facilitar la adaptación a la nueva etapa de la vida.
- Brindar alternativas ocupacionales y de inversión, a través de la capacitación en emprendimiento, así como estimular la creatividad de los servidores.
- Orientación en cuanto a estilos de vida saludable y actividades de promoción y prevención de salud.

4. MARCO CONCEPTUAL

La Desvinculación Laboral Asistida, es un proceso de asesoría, de apoyo, orientación y capacitación, dirigido a la persona por egresar de la entidad o ser transferida para la búsqueda de un nuevo empleo o actividad de calidad, en el menor tiempo posible. Este proceso de apoyo y orientación ha recibido el nombre de “Outplacement”, que en castellano se conoce como, Desvinculación Programada o Asistida. Esta surge cuando una empresa decide rescindir la situación laboral que mantiene con un empleado y decide aplicar un programa específico diseñado para que logre reincorporarse lo más pronto posible al mundo laboral.

La desvinculación asistida y la continuidad en el empleo:

Ámbito de aplicación: El plan se sitúa en una posición post-empleo que comienza con el despido, jubilación o renuncia de la persona.

- ❖ **Ámbito de aplicación:** Se sitúa en una posición post-empleo que comienza con el despido, jubilación o renuncia de la persona.

La tendencia puede ser que estas prácticas sean un elemento sólido en las políticas de desvinculación para implementar en todos los niveles de la organización, especialmente en aquellos con un nivel más bajo de calificación.



❖ Características de una política de desvinculación programada:

- La desvinculación es una acción profesional de la organización, de carácter administrativo, que se aplica a trabajadores desvinculados en tiempo y forma determinados.
- Está destinada a desbloquear situaciones de estancamiento laboral, eliminando el costo que significa postergarlas una y otra vez.
- Procura un cierto consenso de los actores organizativos, disminuyendo posibles.
- Deterioros del clima laboral y de la productividad.
- Constituye parte natural de las políticas generales sobre gestión humana de la Institución.
- Debe ser transparente y asegurar su difusión a la totalidad de los miembros de la Institución.
- Debe involucrar activamente a la dirección superior de la organización.
- Debe evitar la descapitalización de los recursos humanos, considerando el interés de la Institución.
- Debería aceptar el imperativo moral de apoyar con medios y herramientas nuevas la reinserción de los trabajadores que deben abandonar la Institución.

5. MARCO LEGAL

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

1. Ley 100, artículo 262 literal c. 1993 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 a la jubilación.
2. El Congreso de Colombia Decreto 1567 1998 Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado
3. El Congreso de Colombia Ley 909 2004 La presente ley tiene por objeto la regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública.
4. ARTÍCULO 2.2.10.7. Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:
 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.



2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

6. DECRETO 648 DE 2017: Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública

– Causales de Retiro:

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 insatisfactorio 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 5º de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen.



- 10) Orden o decisión judicial.
- 11) Supresión del empleo.
- 12) Muerte.
- 13) Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes

7 EJECUCIÓN DEL PROGRAMA

7.1 FASE INICIAL

Iniciará el programa de Desvinculación Asistida a partir de la detección de la necesidad, teniendo en cuentas las siguientes estrategias:

- Bases de datos de servidores considerados por Ley como pre-pensionados.
- Información de actos administrativos, relacionados con retiros o jubilaciones.
- Solicitudes directas de servidores para ser incluidos en el programa.
- Disposiciones legales, originadas en procesos de concurso, reestructuraciones de planta, etc.

7.2 FASE DE EJECUCIÓN

Comprende todas aquellas acciones encaminadas cumplir con el objetivo de este programa dirigidas al mejoramiento de la calidad de vida del servidor próximo desvincularse de la entidad que le permitan adaptarse en su nueva etapa de la vida:

1. Difusión del programa a los servidores de carrera administrativa, planta temporal, provisionalidad, libre nombramiento y remoción, a través de diferentes medios institucionales. Acercamiento por parte del área de gestión humana a la población objetivo, a fin de realizar una sensibilización acerca del programa, su posible inclusión, así como informar sobre los beneficios
2. Evaluación, identificación de capacidades, puntos fuertes y débiles. el área de gestión humana podrá realizar a través de un profesional de la Psicología
3. entrevistas con los servidores, para determinar las aptitudes y condiciones de afrontamiento con respecto a la desvinculación, evaluación, identificación de capacidades, puntos fuertes y débiles. Así mismo, para orientarlo a través de la autoevaluación y autoconocimiento, con interrogantes tales como:



Código: 10040

- ¿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) 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.

4. Entrenamiento y preparación de búsqueda de empleo. Si el servidor tiene como meta reingresar al mercado laboral, el objetivo es brindarle herramientas con el fin de que el servidor adquiera las habilidades necesarias para la búsqueda exitosa de empleo, para ello, se pueden utilizar técnicas como juego de roles, entrevistas y reestructuración de la hoja de vida.

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.

7.3 Capacitaciones y entrenamientos:

Desarrollo de talleres sobre:

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



Código: 10040

- Promoción y prevención en salud: Con el apoyo de la ARL y de las EPS, 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, informará a la Caja de Compensación Familiar , sobre la desvinculación de personal a fin de activar y apoyar las gestiones para que el ex servidor reciba el auxilio de desempleo.
- El auxilio de desempleo es un beneficio que se otorga la Caja de Compensación a los trabajadores cesantes (que estén sin vinculación laboral) que cumplan con los requisitos establecidos en la ley 1636 de 2013. Durante el período cesante, los postulantes podrán acceder a los servicios de capacitación laboral, pago a salud, pensión, bonos de alimentación, cuota monetaria (si la recibía cuando era trabajador dependiente) e incentivo adicional por ahorro voluntario de cesantía.

7.4 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, siempre y cuando el presupuesto asignado para tal fin lo permita.



7.5 FASE EVALUACIÓN

El objetivo de esta fase es evaluar el programa y si es necesario realizar ajustes, para ello, se aplicarán por parte de profesionales de la psicología o carreras afines del área de Gestión Humana, instrumentos tales como encuestas, entrevistas y evaluaciones de retroalimentación sobre las actividades realizadas; de tal forma que permitan evaluar y medir alcances, metodología y objetivos del programa a fin de mejorarlo.

Es necesario hacer seguimiento con los ex servidores, para lo cual se deben establecer métodos de contacto e interacción con ellos, a fin de identificar si fue posible la adhesión al mercado laboral o si se le puede brindar otro tipo de ayuda por parte de la entidad, dejando registro documental de esta última entrevista. En relación con los jubilados, es necesario aplicar encuestas de satisfacción de las diferentes actividades a fin de evaluar el programa.

En cuanto al indicador de eficacia, se medirá el logro de los resultados planificados en el programa de desvinculación asistida y si se logran los resultados inicialmente planificados.

LUISA FERNANDA CORREA MOSQUERA

Jefe Oficina de Talento Humano y Servicios Administrativos.

<i>Elaboró:</i> Emiro Rosero A. <i>Cargo:</i> Profesional Universitario <i>Fecha:</i> Enero/2024	<i>Revisó:</i> Luisa Fernanda Correa. M <i>Cargo:</i> Jefa de Talento Humano <i>Fecha:</i> Enero/2024	<i>Aprobó:</i> Luisa Fernanda Correa. M <i>Cargo:</i> Jefa de Talento Humano <i>Fecha:</i> Enero/2024
--	---	---