MEJORAMIENTO AL PROCESO DE DESVINCULACIÓN DE PERSONAL SEGÚN NORMATIVIDAD LEGAL VIGENTE EN LA IPS OTORRINOLARINGOLOGÓS ASOCIADOS DE CÓRDOBA S.A.S

KAROL JULIETH HOYOS MEDINA

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DEPARTAMENTO DE SALUD PÚBLICA
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN EN SALUD
MONTERÍA, CÓRDOBA
2022

MEJORAMIENTO AL PROCESO DE DESVINCULACIÓN DE PERSONAL SEGÚN NORMATIVIDAD LEGAL VIGENTE EN LA IPS OTORRINOLARINGOLOGÓS ASOCIADOS DE CÓRDOBA S.A.S

KAROL JULIETH HOYOS MEDINA

Trabajo de grado practica empresarial o pasantía presentado para optar el título de Administrador en Salud

Director(a): Cristian López Bernal

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DEPARTAMENTO DE SALUD PÚBLICA
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN EN SALUD
MONTERÍA, CÓRDOBA
2022

NOTA DE ACEPTACIÓN:

_____

_____

_____

_____

_____

_____
Firma del presidente del Jurado

_____
Firma del Jurado

_____
Firma del Jurado

Montería, 12 de julio de 2022

DEDICATORIA

Este trabajo es dedicado a:

Dios por haberme permitido culminar este proceso por guiarme y estar presente hasta el último momento de esta maravillosa etapa.

A mis padres y hermanos, en especial a mi madre Rosa María Medina Herrera quien se esforzó durante mucho tiempo para ayudarme a llegar donde estoy hoy, a mi padre Cesar Augusto Hoyos Jaramillo por los consejos y el buen camino que siempre me inculco y a mis hermanos Arnobis Marzola y Cesar Hoyos quienes fueron de gran motivación para mi proceso.

Gracias por todo.

A Cristian Álvarez por brindarme su apoyo incondicional y amor en el transcurso de este proceso.

Muchas gracias.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco:

Primeramente a Dios por haberme dado vida, salud y fuerzas para continuar este camino.

Seguidamente a mis padres y hermanos que fueron de gran apoyo y me ayudaron a cumplir esta meta.

Gracias a la Universidad de Córdoba por la oportunidad de ingresar a una carrera profesional y brindarme una enseñanza de calidad.

A mi tutor Cristian López y mi asesora Mónica Lopera por la oportunidad de aprendizaje que me brindaron, fue de mucha ayuda para la culminación de mi proceso.

Gracias a la IPS Otorrinolaringólogos asociados de córdoba S.A.S por abrirme las puertas del conocimiento y el tiempo que me brindaron para enseñarme nuevas experiencias que serán fundamentales para experiencia profesional y personal.

CONTENIDO

Pág

INTRODUCCIÓN 12

1. OBJETIVOS.....16

1.1. OBJETIVO GENERAL 16

1.2. OBJETIVO ESPECÍFICOS 16

2. RESEÑA HISTORICA DE LA INSTITUCIÓN 17

3. ASPECTOS CORPORATIVOS 18

3.1. MISIÓN 18

3.2. VISIÓN.....18

3.3. VALORES 19
3.3.1 RESPETO.....19
3.3.2 RESPONSABILIDAD 19
3.3.3 TRATO HUMANIZADO.....19

3.4. POLITICA DE CALIDAD 19

4. DESCRIPCIÓN DEL AREA FUNCIONAL.....20

5. NECESIDAD DETECTADA 21

6. METODOLOGÍA DE LA PRÁCTICA O PASANTÍA 22

6.1. TIPO DE ESTUDIO 22

6.2. METODOS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS.....22

6.3. FUENTES PRIMARIAS.....22

6.4. FUENTES SECUNDARIAS.....23

6.5. PROCEDIMIENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....24
6.5.1 ACTIVIDAD 1: 24
6.5.2 ACTIVIDAD 2: 24

7. MARCO REFERENCIAL 25

7.1. MARCO TEORICO.....25
7.1.1 SIGNIFICADO DEL TRABAJO.....25
7.1.2 PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN. 29
7.1.3 JUBILACIÓN. 30
7.1.4 TRANSICIÓN DE TRABAJO- RETIRO LABORAL.....33

7.2. MARCO CONCEPTUAL.....35
7.2.1 CALIDAD HUMANA. 35
7.2.2 RENUNCIA.....35
7.2.3 RETIRO FORZOSO 35
7.2.4 RETIRO POR INVALIDEZ. 35
7.2.5 RETIRO POR PENSIÓN.....35
7.2.6 TERMINACIÓN DE CONTRATO SIN JUSTA CAUSA.....35
7.2.7 TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA.....36

7.3. MARCO LEGAL.....37

8. RESULTADOS OBTENIDOS 40

8.1. ANÁLISIS DE DATOS 41

9. CONCLUSIONES 42

10. RECOMENDACIONES.....43

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....44

11. ANEXOS.....47

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Teoría de sistemas 20
Figura 2 DOFA.....41

LISTA DE ANEXOS

pág.

Anexo 2 plan de mejoramiento 48

RESUMEN

Este documento presenta la documentación de un procedimiento según la normatividad legal vigente, el cual será implementado en el manual de procesos y procedimientos de la IPS Otorrinolaringólogos asociados de córdoba S.A.S que consiste en realizar una desvinculación de personal formal. El primer paso a seguir consistió en un análisis del manual de procesos y procedimientos, se realizó un diagnóstico sobre la falta de documentación del procedimiento acorde a la normatividad legal vigente.

Posterior a ello, se realiza un plan de mejora que será implementado al procedimiento de desvinculación de personal actual con el fin de conocer como es el manejo de este procedimiento y velar que cumplan con las normatividades legales vigentes.

La desvinculación de personal en algunos períodos, especialmente en épocas de crisis, las empresas empiezan un proceso de decrecimiento para poder enfrentar las turbulencias del entorno cambiante, es en este punto donde las organizaciones deben tomar la mejor decisión que favorezca las metas y objetivos de la empresa, muchas veces conservan empleados que no se desempeñan como deberían por temor a afectar sus emociones.

Palabras clave: desvinculación - documentación- normatividad legal - procedimiento

ABSTRACT

This document presents the documentation of a procedure according to the current legal regulations, which will be implemented in the processes and procedures manual of the IPS Otorrinolaringólogos asociados de córdoba S.A.S., which consists of a formal personnel dismissal. The first step to follow consisted of an analysis of the manual of processes and procedures, a diagnosis was made on the lack of documentation of the procedure according to the current legal regulations.

Subsequently, an improvement plan will be implemented for the current personnel dismissal procedure in order to know how this procedure is handled and to ensure that it complies with current legal regulations.

The dismissal of personnel in some periods, especially in times of crisis, companies begin a process of downsizing to cope with the turbulence of the changing environment, it is at this point where organizations must make the best decision that favors the goals and objectives of the company, often retain employees who do not perform as they should for fear of affecting the emotions.

Key words: dismissal - documentation - legal regulations - procedure

INTRODUCCIÓN

Estas prácticas se convierten en algo sumamente importante para el desarrollo completo del estudiante, porque se obtiene la experiencia necesaria y además se experimenta lo aprendido en la empresa y se implementan mejoras en las falencias que existan, es un logro para el estudiante desarrollar actividades que sean de ayuda para empresas en crecimiento y desarrolladas.
Es importante conocer como administran estas empresas, cómo actúan ante un problema, los procesos y procedimientos que desarrolla, las normatividades que rige, el clima organizacional que se maneja y la cultura organizacional.

En la actualidad el mundo laboral ha tenido como prioridad el talento humano en las organizaciones, es aquí donde empieza el desarrollo de una empresa y donde se incluye la calidad, en donde se deben centrar gran parte de su atención y recursos; en un ambiente competitivo es necesario tomar en cuenta la particularidad de cada trabajador y de las competencias y habilidades personales para desarrollarlas y potenciarlas. Por lo cual, gerenciar el área del talento humano, significa formar personas para que alcancen un desarrollo individual y social permitiendo maximizar su potencial, capacidades y aptitudes, pero también es importante tener en cuenta que en algunos casos el talento humano requerido no cumpla con las expectativas del cargo, o que se presenten situaciones económicas, tecnológicas, de estructuración del organigrama de la empresa que requiera realizar la desvinculación de un funcionario, un traslado, un cambio de puesto, etc.

Es importante que esta finalización de la relación contractual se realice de la mejor forma posible, cumpliendo con toda la normatividad y requisitos previstos para tal fin ya que una desvinculación laboral incide significativamente en la imagen de la empresa, tanto en la sociedad como a puertas cerradas.
El objetivo de este trabajo es realizar un análisis adecuado sobre la manera eficiente de realizar la desvinculación de talento humano en la IPS OTORRINOLARINGOLOGÓS ASOCIADOS DE CÓRDOBA. OTOC S.A.S, cumpliendo la con Ley 909 de 2004, decreto 1083 de 2015 y demás normatividades legales vigentes y permitiéndole a la entidad tener la libertad de realizar la gestión de desvinculación adecuada. Toda lo anterior se analizará acorde a la Ley 100 1993, Ley 734 de 2002, Ley 908 de 2002, Decreto 1083 de 2015, Ley 1821 de 2016, Decreto 36 de 1998, Decreto 321 de 2007, Ley 909 de 2004 y Decreto 648 de 2017, luego de realizar el debido análisis se procede a realizar mejoras en casos de ser necesario en los procedimientos, realizar documentación, validación, entre otros.

El presente trabajo surgió por los resultados obtenidos del análisis realizado al manual de procesos de la IPS OTORRINOLARINGOLOGÓS ASOCIADOS DE CÓRDOBA. OTOC S.A.S donde se encontró que el procedimiento de desvinculación de personal no cuenta con la documentación formal que debe poseer, además este es un procedimiento delicado que debe ser tratado con la debida legalidad ya que podría ocasionar perdidas económicas en la empresa, dañar la imagen y perjudicar las futuras metas y objetivos de la organización, por eso se procede a documentar este procedimiento acorde a la normatividad legal vigente compuesta por el artículo 64, articulo 57, articulo 115 y articulo 239 del código sustantivo del trabajo y demás disposiciones legales, a la hora de presentar un caso de retiro o despido a los funcionarios de la IPS OTORRINOLARINGÓLOGOS ASOCIADOS DE CÓRDOBA S.A.S. Dadas las condiciones en las que se encuentra el procedimiento se prosiguió a realizar la

posterior documentación cumpliendo con la normatividad legal y llevando a cabo los parámetros que se deben seguir. (social, 2011)

En este estudio se realizó el respectivo análisis de los artículos anteriormente mencionados y de la Ley 909 de 2004, decreto 1083 de 2015, entre otras disposiciones legales, que rigen la desvinculación de personal. Para una empresa es fundamental tener los formatos y manuales necesarios que permitan un correcto archivo de hoja de vida, además la persona encargada de informar una desvinculación unilateral a un funcionario, debe explicar de forma clara y con empatía las razones por las que se decidió desistir de su relación laboral, realizar un debido procedimiento y cumplir con lo establecido en la normatividad legal.

Las organizaciones deben contar con formatos donde registren la información de los ex funcionarios y posterior archivo de hojas de vida con respectivos soportes de funcionarios desvinculados sin importar el tiempo que estuvo trabajando en la IPS OTORRINOLARINGOLOGÓS ASOCIADOS DE CÓRDOBA. OTOC S.A.S, esta evidencia es fundamental en caso de presentarse una demanda contra la empresa, se conserva el inventario documental de toda la trayectoria que el funcionario cumplió.

Para realizar la correspondiente documentación del procedimiento se indago sobre los lineamientos que seguía la IPS en los casos presentados de desvinculación de personal y con la información recolectada del encargado de talento humano se procedió a realizar la documentación adecuada del procedimiento, con el fin de brindar una desvinculación formal siguiendo la normativa legal vigente, el procedimiento de vinculación hasta la desvinculación de los funcionarios debe ser de calidad y cumpliendo con la normatividad legal.

La práctica empresarial es el campo donde se conecta el mundo laboral con la formación teórica instruida en la carrera profesional. Es la oportunidad de

obtener la experiencia laboral necesaria para ejercer debidamente la profesión estudiada y permite que los conocimientos obtenidos a lo largo de la carrera profesional sean ejercidos en el lugar de prácticas donde se demuestran dichas habilidades y competencias adquiridas.

El objetivo principal de esta práctica es realizar un informe escrito donde se iniciara con un análisis utilizando los diferentes planes de mejoramiento, con el objetivo de hallar una solución a las falencias encontradas en la plaza de prácticas, en esta oportunidad será realizada una documentación del procedimiento de desvinculación de personal donde a simple vista se puede observar la falta de formatos y las normatividades legales vigentes que dicho procedimiento debe cumplir y que no están plasmadas en el área de gestión de talento humano de la IPS Otorrinolaringólogos Asociados De Córdoba S.A.S

1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO GENERAL

Mejoramiento al proceso de desvinculación, según la normatividad legal vigente en la IPS Otorrinolaringólogos Asociados de Córdoba S.A.S

1.2. OBJETIVO ESPECÍFICOS

- Analizar el manual de procesos y procedimientos de la IPS Otorrinolaringólogos Asociados de Córdoba S.A.S.
- Investigar en diferentes fuentes web sobre la normatividad legal vigente que debe seguir un proceso de desvinculación de personal
- Comparar la información obtenida con procesos de otras instituciones de salud para su posterior desarrollo
- Realizar reuniones con la persona encargada de los procesos para recibir orientación acerca de la documentación del proceso.
- Implementar las mejoras necesarias al proceso de desvinculación con base en la información recolectada de la normatividad legal vigente y la orientación brindada por la persona encargada del área.

2. RESEÑA HISTORICA DE LA INSTITUCIÓN

Otorrinolaringólogos Asociados de Córdoba S.A.S es una Institución Prestadora de Servicios de Salud de mediana complejidad, la cual presta servicios especializados en Otorrinolaringología y subespecialidades en la ciudad de Montería- Córdoba. Se encuentra legalmente inscrita en la industria de atención médica hospitalaria, está conformada jurídicamente como una sociedad por acción simplificada, prestando los servicios de atención en consulta externa de Otorrinolaringología, otras subespecialidades y la realización de exámenes diagnósticos.

Es una IPS que nació el año 2011 con la iniciativa de un grupo de especialistas que ven la necesidad de la prestación del servicio en la ciudad. Para el año 2012 se les presenta la oportunidad de mejorar la prestación de sus servicios con la adquisición de equipos tecnológico para la realización de endoscopias. En el año 2014 se trasladan a la calle 24 con carrera 6 de la ciudad de Montería, ampliando su portafolio de servicios con la realización de estudios audiológicos.

En búsqueda de la mejora continua y calidad de vida para sus usuarios, para el año 2020 se trasladan a la calle 23 con carrera 9 # 15 del barrio Chuchurubi, con 17 la ampliación de su infraestructura, brindando un proceso integral de atención en salud, mediante la aplicación de estándares de calidad y con un enfoque de satisfacer las necesidades de la población. OTOC S.A.S. Cuenta con un grupo de médicos especialistas en otorrinolaringología, otólogos y fonoaudiólogos, en la parte de talento humano cuenta con siete empleados administrativos y dos en la parte de servicios generales.

OTOC S.A.S., tiene como prioridad satisfacer las necesidades de sus usuarios, bajo la filosofía del mejoramiento continuo, seguridad del paciente, atención humanizada y principios de eficacia, equidad y oportunidad.

3. ASPECTOS CORPORATIVOS

3.1. MISIÓN

Somos una empresa privada que préstamos servicios médicos especializados en otorrinolaringología y sus respectivas subespecialidades: con oportunidad, eficiencia y tecnología de punta en la ciudad de montería, toda la comunidad del departamento de córdoba y la costa Caribe. Poseemos profesionales con calidad humana científica, buscando permanentemente la excelencia en la prestación de los servicios y el bienestar de nuestros clientes internos y externos.

3.2. VISIÓN

En 10 años seremos el Centro Médico Otorrinolaringológico y sus respectivas subespecialidades, modelo de referencia en prestación de servicios de esta especialidad en toda la Costa Caribe Colombiana trabajando con calidad, eficiencia, tecnología de punta; funcionando en una moderna y completa planta física.

3.3. VALORES

3.3.1 Respeto: permite al ser humano reconocer, aceptar, apreciar y valorar las cualidades de los otros y sus derechos.

3.3.2 Responsabilidad: es la cualidad que tiene el ser humano de cumplir con sus obligaciones y asumir las consecuencias de sus actos, cuando los realiza de manera consciente e intencionada.

3.3.3 Trato Humanizado: Aborda al ser humano integral, donde interactúan las dimensiones biológicas, psicológicas y conductuales, asocia las relaciones que se establecen al interior de una institución de salud, entre el paciente, el personal de salud, administrativo y directivo.

3.4. POLITICA DE CALIDAD

En el proceso de prestación de servicios de salud, es prioridad para nuestra institución la satisfacción de las necesidades de nuestros clientes, bajo la filosofía de mejoramiento continuo, seguridad del paciente, atención humanizada y principios de eficacia, equidad y oportunidad.

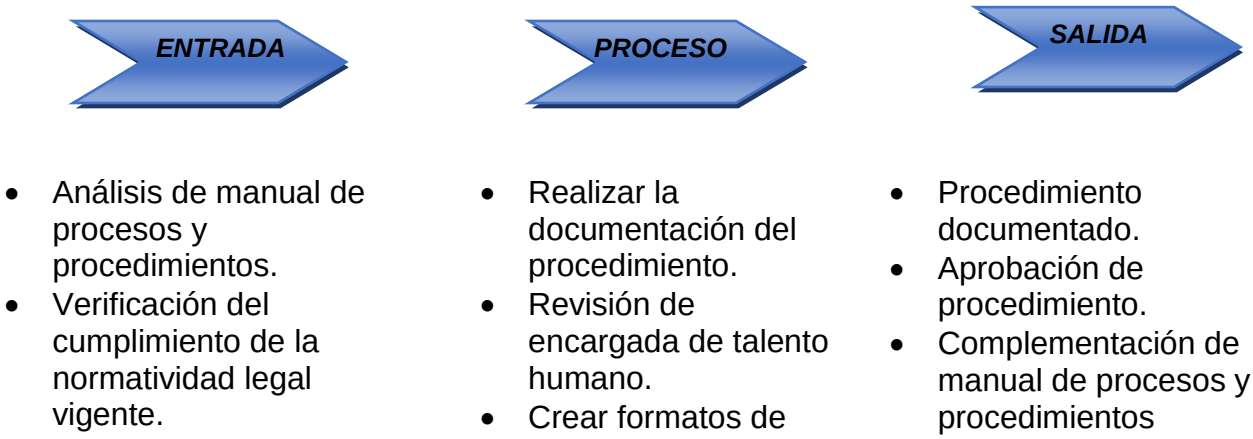
4. DESCRIPCIÓN DEL AREA FUNCIONAL

Esta práctica empresarial se desarrolla en el área de administración, donde se realiza un análisis del manual de procesos, se realiza verificación del cumplimiento de los procesos y procedimientos, se indagará en diferentes fuentes web sobre los manuales de procesos de empresas acreditadas en salud con el fin de realizar una comparación entre los mismos, e implementar lo que falta y documentar, validar o mejorar los procedimientos de la IPS.

En esta ocasión se lleva a cabo la documentación del procedimiento de desvinculación de personal, en el cual se realizó analizando la normatividad legal que abarca una desvinculación formal, cumpliendo con los parámetros establecidos y con la debida revisión por parte de la persona encargada de talento humano de la IPS Otorrinolaringólogos Asociados de Córdoba S.A.S, ya que cada procedimiento es realizado acorde a los lineamientos de cada empresa, siempre y cuando cumpla con la normatividad legal vigente del código sustantivo del trabajo y demás disposiciones legales.

Además, se realizaron los formatos de entrega del puesto de trabajo y formato de liquidación los cuales eran necesarios para completar la documentación del procedimiento, ya que dichos formatos no estaban implementados en la IPS, todo el proceso fue revisado y verificado por la directora administrativa y comercial y la asesora de calidad.

Figura 1. Teoría de sistemas



Fuente: Elaboración propia

5. NECESIDAD DETECTADA

Se llevó a cabo un análisis del manual de procesos y procedimientos de la IPS Otorrinolaringólogos Asociados De Córdoba S.A.S con el objetivo de encontrar falencias que requieran mejoramiento inmediato y los cuales afectaran la calidad de la prestación de los servicios. En vista de que el manual se encontraba bien estructurado pero aún existían procedimientos que no estaban documentados se procedió a realizar la documentación del procedimiento de desvinculación de personal. Es fundamental contar con los formatos y manuales según la normatividad legal vigente para desarrollar una desvinculación formal.

Este es un tema que debe ser tratado con empatía ya que están en juego las emociones de los funcionarios a despedir.

Son muchos los factores de desvinculación de personal que se presentan por tal razón se debe tener la documentación que se debe diligenciar por el funcionario del caso, cumplir con lo que la normatividad establece realizar un procedimiento adecuado.

6. METODOLOGÍA DE LA PRÁCTICA O PASANTÍA

6.1. TIPO DE ESTUDIO

El tipo de estudio es descriptivo con enfoque cualitativo, utilizando como método científico en la observación directa para la recolección de la información. Este tipo de estudio busca y utiliza la recolección de los datos para determinar los debidos interrogantes de estudio o realizar nuevos interrogantes en el transcurso de la documentación del procedimiento. Por tal razón este informe es de tipo cualitativo ya que se busca realizar un análisis en campo y documentación de un procedimiento en la IPS, el cual permita la creación de un diagnóstico sobre la documentación de un procedimiento y realizar el debido análisis que permita realizar correctamente la documentación del procedimiento, linealmente con la normatividad legal.

6.2. METODOS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

La información recolectada para el avance de este estudio, fue suministrada de forma directa por la IPS Otorrinolaringólogos Asociados de Córdoba y el debido análisis en campo y por diferentes páginas web, además, el transcurso de la práctica institucional permitió conocer el manejo de los procesos y procedimientos que maneja y los lineamientos para la documentación del procedimiento de desvinculación de personal.

6.3. FUENTES PRIMARIAS

La información fue recolectada mediante la asesoría directa de calidad y administración y de diferentes fuentes web sobre la normatividad legal vigente que rige la desvinculación de personal, el código sustantivito del trabajo y los criterios

suministrados por la IPS Otorrinolaringólogos Asociados de Córdoba S.A.S sobre las actividades y desarrollo del procedimiento acorde a lo requerido por la institución.

6.4. FUENTES SECUNDARIAS

Para la complementación de este trabajo fue necesaria la asesoría, revisión y aprobación de calidad y administración de la institución con el fin de adaptar el procedimiento a la organización siguiendo la normatividad legal y realizando el debido procedimiento a la hora de presenciar un caso de desvinculación en la IPS.

6.5. PROCEDIMIENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

La recolección de la información fue realizada de la siguiente forma:

6.5.1 Actividad 1: Se realizó la consulta en diferentes páginas web, sobre la normatividad legal vigente sobre el procedimiento de desvinculación de personal

6.5.2 Actividad 2: Se indago por la institución para recolectar la información que complemente la documentación, se realizaron reuniones constantes con la persona encargada de talento humano y se entregó los avances realizados

7. MARCO REFERENCIAL

7.1. MARCO TEORICO

7.1.1 Significado del trabajo

El Tesauro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo).

Trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo.

En 1999, Juan Somavia primer director general de la OIT (fundada en 1919) proveniente del hemisferio sur-- presentó su memoria "Trabajo decente". En ella introduce el mencionado concepto, caracterizado por cuatro objetivos estratégicos: los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social. Cada uno de ellos cumple, además, una función en el logro de metas más amplias como la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal.

Siete años después, el pasado julio, los ministros que en representación de todos los países del mundo forman parte del Consejo Económico y Social de Naciones Unidas declararon: "Estamos convencidos de la urgente necesidad de crear un entorno a escala nacional e internacional que propicie el logro del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos como base del desarrollo sostenible. Para la creación de nuevas oportunidades laborales es imprescindible contar con un entorno que fomente la inversión, el crecimiento y la capacidad empresarial. Es fundamental que hombres y mujeres tengan oportunidad de conseguir un empleo productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana para lograr la erradicación del hambre y la pobreza, el mejoramiento del bienestar económico y social de todos, el crecimiento económico sostenido y el desarrollo sostenible de todas las naciones, así como una globalización plenamente incluyente y equitativa".

El trabajo ha sido, es y previsiblemente será componente sustantivo del contrato social que sustenta la gobernanza de las sociedades. Por ello, los cimientos de la paz mundial se refuerzan al crearse más oportunidades de trabajo decente. (Levaggi, 2004)

Cabe señalar que la forma en que se combinará el trabajo con el resto de los factores productivos para desarrollar una determinada cantidad de una mercancía dependerá de la función de producción.

Vale la pena resaltar además que el trabajo comprende todas las horas que las personas dedican a una determinada actividad económica. Nos referimos, por ejemplo, al tiempo que dedica un profesor para enseñar a sus alumnos o las jornadas que dedica un albañil en la construcción de un edificio. Todo el esfuerzo humano detrás de las actividades económicas y su organización es parte del factor trabajo (Roldán, 2017).

Desde una postura sociológica, el trabajo se distingue como una actividad propia del ser humano, la que, a su vez, hace una distinción entre quién lo debe realizar y la forma en la cual lo debe hacer (Arendt, Cruz, & Novales , 1993). En este sentido, se observa la tradición grecorromana, en la que el trabajo fue considerado como una actividad exclusiva para los esclavos, quienes realizaban toda clase de labores pesadas diferentes del ocio, pensar e incluso la guerra -estas últimas reservadas para los considerados privilegiados (Alvaro, Garrido , & Torregrosa, 1996). El hecho de trabajar de forma ardua, pesada y con dificultad para el cumplimiento del objetivo significó un castigo, incluso una actividad *corruptora* que degradaba tanto a las mujeres como a los esclavos.

Esta concepción del trabajo como degradación se mantuvo prácticamente como visión hegemónica hasta la caída del Imperio romano. Posteriormente, en la tradición judeocristiana, el trabajo tiene otra concepción, la cual es ambivalente. Por un lado, se asumió como castigo por haber infringido la ley de la obediencia a Dios y, por otro lado, como el hecho de trabajar para agradar a Dios y poder vivir con otros y para otros (Meda, D, 1998). Se sufre al trabajar, pero este sufrimiento se convierte en condición de salvación: *El trabajo dignifica al hombre.* Por tanto, la condición de dignidad hace que el trabajar se convierta en una obligación para poder alcanzarla. (Meda, D, 1998)

En la Edad Media, donde el cristianismo se convirtió en la religión dominante, el trabajo manual-artesanal, e incluso el realizado por los usureros, continuaban siendo bastante rechazado y degradado. Para no estar en condiciones de tortura, se consideraba necesario poseer tierras, lo que garantizaba la libertad de la persona. Posteriormente, con el surgimiento de la burguesía y los indicios de la modernidad se abrieron paso nuevas formas de organización social, en las que la riqueza no se medía con la tenencia de tierras sino con dinero o productos comerciales (Pirenne. H., 1972)

La importancia del trabajo y su carácter central se amplía a aspectos de la vida personal, familiar y vecinal, configurando de esta manera formas de relación que permiten la transformación del mundo a través de la relación consigo mismo, con la naturaleza y con los demás (Meda, 2007)

En este sentido, el trabajo permite a las personas que lo realizan la posibilidad de interactuar, estructurar el tiempo (Boltanski, 2002) y estar dentro del modelo económico de la época moderna, el capitalismo. Para estar dentro del modelo capitalista, es decir, acumular el capital y estar inmerso en un régimen salarial (Boltanski, 2002), lograr una inserción socio-política y considerarse propietario (Arendt, Cruz, & Novales , 1993), era necesario contar con una forma de trabajo que permitiera la inserción en este modelo; dicha forma fue el empleo, llegando a ser la forma de trabajo más común e importante, incluso imprescindible, en la Edad Moderna (Romero Caraballo, 2016).

Los investigadores de temas del trabajo, desde diversas disciplinas y perspectivas, muestran una preocupación creciente por la crisis económica y social por la que atraviesa el mundo laboral en las sociedades actuales, así como por entender el carácter multidimensional del trabajo como objeto de estudio desafiante.

Para Da Rosa et ál. (2011), el trabajo es un medio de transformación, con el objetivo de satisfacer necesidades humanas. Se da en una relación dialéctica persona-naturaleza, donde las dos partes se transforman mutuamente. El trabajo también implica un mecanismo de relación con otros, en un esfuerzo colectivo, en el cual todos participan.

Es así que, desde un plano social, en el trabajo se llevan a cabo interacciones que incluyen pautas de conformidad, coerción, conflicto e intercambio; en esta actividad se establecen formaciones sociales que permiten la generación de vínculos sociales.

El trabajo es visto como actividad principal de los seres humanos. A ella se dedica gran parte del tiempo. Es un espacio de socialización, y es valorado como uno de los vínculos más importantes de la persona con la realidad. El trabajo se convierte en un espacio fundamental para establecer relaciones sociales, y como eje de grupos, comunidades y sociedades, a la vez que es reconocido como ámbito clave para la construcción de la identidad personal y social.

Así mismo, el trabajo adquiere valor a medida que permite y aporta medios de acceder al consumo básico, para la supervivencia o para entrar en el mundo consumista, como base de la existencia social en las ideologías capitalistas.

7.1.2 Preparación para la jubilación.

En general, las teorías sobre el desarrollo de las carreras y los estudios sobre el enfrentamiento de la transición de trabajo, considerando el apoyo social un recurso importante para el individuo.

En concreto, el Modelo de Transiciones de Schlossberg (1981) incluye el apoyo social entre las variables que surgen al modo de hacer frente a la transición, definido por el autor como un "sistema de 4S", a saber: 1) la Situación (*status*), que afecta a todos los factores contextuales que caracterizan el momento de la transición (por ejemplo, en el caso de una transición a la jubilación, la legislación en materia de seguridad en vigor); 2) el Sí Mismo (*self*), que se refiere a todos los recursos personales que facilitan el enfrentamiento (por ejemplo, la autoeficacia y el optimismo); 3) el Apoyo (*support*), que describe la presencia de formas de apoyo social, tanto de información como emocional, en el momento de la transición; y 4) las Estrategias (*) que se refiere a las estrategias* de afrontamiento adoptadas (distintas por las estrategias centradas en el problema y las centradas en la resolución de problemas emocionales).

Con respecto a la jubilación, Bossé et al. (1990) han llamado la atención sobre la frecuencia con que se da por sentado que la jubilación supone la pérdida de contactos sociales, pero todavía no está claro el grado de pérdida, tanto en términos de extensión de la red social, como de calidad, de apoyo recibido. Sugirieron investigar el apoyo social para distinguir las diferentes fuentes (familia, amigos, etc.) y los diferentes tipos (emocional, instrumental, etc.) de apoyo social.

En general, la literatura ha dedicado poco tiempo a la reflexión sobre el efecto de apoyo social en el proceso de jubilación, especialmente en lo que respeta a la fase preparatoria de retirada, porque los estudios que incluyen el apoyo social entre las variables estudiadas se refieren en gran parte a la fase de adaptación a la jubilación. El análisis de apoyo social está, por tanto, con frecuencia presente en el debate sobre la necesidad de reestructurar sus redes sociales que se debe al abandono de la actividad empresarial y, más en general, está integrado con el estudio de mantenimiento de las redes sociales en la vejez. (Romero Caraballo, 2016).

7.1.3 Jubilación.

Es la acción en la que una persona cesa sus actividades laborales y pasa a ser laboralmente inactiva por diferentes motivos, como la edad o problemas físicos que impiden continuar trabajando [2]. Por el contrario, pensión es un monto que el Estado paga a una persona cuando se jubila, enviuda o queda incapacitada; dicho dinero se entrega de manera periódica [3]. Al finalizar su vida laboral las personas no poseen ingresos por su trabajo; es por ello por lo que los jubilados reciben una pensión mensual de por vida. Existen dos tipos de jubilaciones según la cotización realizada: 1. Contributiva (personas que han cotizado a la Seguridad Social durante toda su vida laboral). 2. No contributiva (personas que no ha cotizado el mínimo de años necesarios); ésta divide según la Comisión para el Mercado Financiero en [4]:

1. Pensión de vejez: derecho de los afiliados al sistema previsional a obtener una pensión con sus fondos ahorrados.

2. Pensión de invalidez: beneficio de los afiliados al sistema previsional que hayan sido declarados inválidos por la Comisión Médica de la Superintendencia de Pensiones.

3. Pensión de Sobrevivencia: beneficio que reciben los beneficiarios de un afiliado que ha fallecido.

Jubilaciones según la disponibilidad.

- Jubilación total: suspensión totalmente de la actividad laboral cumpliendo los requisitos mínimos.
- Jubilación parcial: permite obtener una pensión de la Seguridad Social y seguir trabajando por cierto tiempo.
- Jubilación anticipada: cuando las personas se jubilan a los 60 años.
- Jubilación por incapacidad: funcionarios públicos que acrediten su incapacidad permanente, total o gran invalidez, y se jubilan antes de la edad establecida.

Existen algunas personas que esperan la jubilación con ansia para así poder sentirse liberados y dedicarle más tiempo a su familia, a ellos mismos, a sus amigos, y a su pareja; otros simplemente lo observan desde lejos como si no fuera a llegar nunca ese día. Este es un cambio brusco y total que afecta a las esferas socio-profesional y familiar de forma violenta, y que puede conducir al individuo en un estado de frustración y desmotivación, generando una posible futura depresión. Se debe tener en cuenta que la jubilación resultará más traumática en aquellas personas cuya única motivación y prioridad en la vida era el trabajo, esto debido a la falta de preparación de una alternativa para después de la jubilación. Por lo tanto, es la jubilación la puerta de entrada a la vejez (Centeno Torres, 2019).

Los orígenes del sistema de pensiones colombiano se remontan a 1945, cuando, mediante la Ley 1600, se creó y organizó la “Caja de Previsión Social de los Empleados y Obreros Nacionales”. Posteriormente se fueron creando otras cajas de previsión destinadas a financiar las pensiones y la atención de salud de los afiliados. Paralelamente algunas grandes empresas privadas armaron, voluntariamente, o como producto de convenciones colectivas firmadas con sus sindicatos, planes de pensiones destinados a su personal.

A partir de 1967, al Instituto Colombiano de los Seguros Sociales (ICSS), cuyo nombre sería Instituto de Seguros Sociales (ISS) a partir de 1977) institución creada en 1946 para atender los riesgos de enfermedad y los profesionales, se le encargó la administración de los beneficios de invalidez, vejez, y muerte, así como de establecer el sistema de cotizaciones correspondiente, que debería estar a cargo de los empleadores, de los empleados, y del presupuesto nacional.

La Ley 100 de 1993 cambió completamente el sistema de seguridad social en Colombia, tanto para pensiones, como para salud y riesgos profesionales. En lo que se refiere a pensiones, estableció, con algunas excepciones, que se aplicaría a todos los habitantes del territorio nacional, pero conservando los derechos, garantías, prerrogativas, servicios y beneficios adquiridos, derivados de normas o de convenciones o pactos colectivos. Las excepciones contempladas en la ley fueron las siguientes: miembros de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, personal civil del Ministerio de Defensa vinculado con anterioridad a la ley, trabajadores de la Empresa Colombiana de Petróleos (Ecopetrol), y los maestros públicos afiliados al Fondo Nacional del Magisterio. La Ley 100 fue modificada parcialmente por la Ley 797 de 2003, la Ley 812 de 2003 que cambió el régimen prestacional de los maestros que se vinculen de allí en adelante y reglamenta el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio (FOMAG), la Ley 923 de 2004 (que reglamenta las asignaciones de retiro para los miembros de la Fuerza Pública), el Acto Legislativo (AL)2 001 de 2005 y la Ley 1328 de 2009.

Producto de esta normatividad, existen hoy dos sistemas de pensión: el Sistema General, establecido en la Ley 100, y los Sistemas Exceptuados (especiales). Existen por otra parte, un auxilio para personas mayores no afiliadas al régimen pensional (no contributivo), Colombia Mayor, y un programa semi-contributivo: el Sistema de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS). A continuación, se señalan las principales características de estos dos grupos. (Azuero Zuñiga, 2020).

7.1.4 Transición de trabajo- retiro laboral.

El retiro laboral se considera una de las mayores transiciones vitales en tanto en cuanto representa un gran cambio con efectos duraderos que se lleva a cabo en relativamente poco tiempo y afectando otras áreas de la vida. En este sentido, la salida definitiva de la actividad laboral se ha considerado como un suceso clave en el ciclo vital de las personas en tanto en cuento afecta a su bienestar y desarrollo personal (Potocnik, Tordera, & Peiró, 2007).

La transición se enmarca en el proceso de desarrollo del individuo, en su ciclo vital y se concibe como un paso de movilidad entre roles que exigen cambios de tipo personal y social permitiendo su desarrollo integral como un ser psicosocial.

En la etapa de vida de la población en estudio, se espera que la transición que enfrenten sea la transición trabajo-trabajo que conduce a la plena inserción laboral y se traduce en una serie de actividades e iniciativas que buscan la realización profesional. Sin embargo, en este proceso de realización profesional puede darse la crisis a mitad de carrera que conlleva a una reflexión y se concreta en diferentes situaciones como el abandono de la profesión u ocupación, cambio de empresa o trabajo, el reciclaje, la nueva formación, así como periodos de empleo y desempleo.

Además, la transición del trabajo al retiro profesional implica que la persona trabajadora se dispone a vivir otro tipo de vida adulta. El ocio va a ocupar la mayor parte del tiempo, siendo cada vez más protagónico en el desarrollo de la carrera

del individuo y para afrontarlo se debe tomar en cuenta la dimensión personal, los sentimientos, la realidad, la madurez personal, las actitudes y motivaciones, así como la dimensión situacional, en fin, la realidad socio-laboral en que este inserto (Cruz Meléndez, 2011).

7.2. MARCO CONCEPTUAL

7.2.1 Calidad humana. Significa tratar con las personas de tal forma que sea apropiado con su condición humana, lo que implica actuar con respeto de su dignidad y de los derechos humanos; tener en cuenta sus problemas e intereses legítimos y fomentar su desarrollo personal (Portafolio, 2014).

7.2.2 Renuncia. Consiste en la manifestación de la voluntad del empleado de separarse del cargo del cual es titular. No se establece un plazo específico o máximo para expedir el acto administrado donde se acepta la renuncia, si establece de acuerdo con la norma citada establece que la Administración tiene 30 días para aceptar la renuncia o el funcionario podrá separarse del cargo sin incurrir en abandono del empleo (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020)

7.2.3 Retiro forzoso. Es una causal de retiro del servicio de carácter objetivo, lo que hace que en principio el servidor no pueda ser reintegrado bajo ninguna circunstancia (Bula Escobar, 2019).

7.2.4 Retiro por invalidez. Es un pago mensual a que tiene derecho el trabajador por haber perdido el 50% o más de la capacidad laboral, como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional. (Mora, 2022)

7.2.5 Retiro por pensión. Es una prestación económica que reciben mensualmente los trabajadores, dependientes o independientes, en el momento de su retiro laboral con base en los aportes que hicieron a un fondo de Pensión Obligatoria durante su vida laboral (Protección, 2020).

7.2.6 Terminación de contrato sin justa causa. El empleador tiene la facultad legal para despedir a sus trabajadores en cualquier momento incluso si no existe una justa causa considerada por la ley, caso en el cual se trata de una terminación sin justa causa que lleva emparejada la respectiva indemnización (Gerencie, 2021).

7.2.7 Terminación unilateral del contrato con justa causa. Se produce cuando el empleador finaliza la relación por una falta grave del trabajador. En este caso, la empresa debe demostrar a través de un proceso disciplinario en qué incurrió el empleado, que en este caso no tiene derecho a indemnización (Elempleo, 2016).

7.3. MARCO LEGAL

Con referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

Constitución Política de Colombia 1991

Art. 48, Garantiza el derecho irrenunciable a la seguridad social.

Art. 49, garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud.

Ley 100 1993

Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.

Ley 734 de 2002

Por la cual se expide el código disciplinario único, principios rectores de la ley disciplinaria.

Ley 908 de 2002

Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones (En lo referente a empleos de libre nombramiento y remoción y naturaleza jurídica de la entidad)

Ley 909 de 2004.

Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones (En lo referente a empleos de libre nombramiento y remoción y naturaleza jurídica de la entidad). Establece que es posible ocupar de manera excepcional cargos que son de carrera por un corto periodo llamado provisionalidad, cuando no se haya surtido el concurso o cuando el titular del cargo se encuentre en alguna situación administrativa que le impida el cumplimiento de sus funciones.

Decreto 321 de 2007

Por el cual se corrigen unos yerros en la Ley 1821 de 2016 “Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas”.

Código sustantivo del trabajo 2011. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre {empleadores} y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Art. 64. TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA. Modificado por el Artículo 28 de la Ley 789 de 2002. Diario Oficial 45046 del 27/12/02. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

Art. 57. 7 Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

Art. 115. Dispone que antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca.

Art. 239.

1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.

2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.
3. La trabajadora despedida sin autorización de las autoridades tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo y, además, el pago de las doce (12) semanas de descanso remunerado de que trata este capítulo, si no lo ha tomado.

Decreto 1083 de 2015

Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública y sus modificaciones. (En lo referente a empleos de libre nombramiento y remoción y naturaleza jurídica de la entidad).

Ley 1821 de 2016

“Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas”, corregida por el Artículo 1 del Decreto 321 de 2017.

Decreto 648 de 2017

Por el cual modifica y adiciona al decreto 1083 de 2015 El presente decreto rige a partir de su publicación y deroga los artículos 2.2.1.1.3, 2.2.21.3.8 y 2.2.21.3.10 del Decreto 1083 de 2015.

8. RESULTADOS OBTENIDOS

En la finalización de la práctica se obtuvieron los resultados esperados, los cuales fueron realizar un análisis del manual de procesos y procedimientos de la IPS Otorrinolaringólogos Asociados de Córdoba S.A.S. Posterior a eso se elaboró un diagnóstico y plan de mejoramiento del procedimiento de desvinculación de personal, y se complementó con una investigación en diferentes fuentes web, sobre la normatividad que rige la desvinculación de personal. Luego de recolectar toda la información web se llevó a cabo la elaboración de la documentación del procedimiento.

Con el resultado de este trabajo se conoció lo valioso que es aplicar la normatividad legal vigente en una empresa, además los procesos son parte fundamental de cualquier institución de salud, de ahí parten la prestación de un servicio que se brinde a clientes internos y externos. La manera en la que se realiza una desvinculación influye mucho en la imagen que esta pueda proyectar en los casos que se presenten.
Además, se obtuvo un amplio conocimiento de los procesos y procedimientos con los que una empresa debe contar para su desarrollo y cumplimiento de la calidad.

Se realizaron varias reuniones con las personas encargadas de los procedimientos, con el fin de recibir orientación y en esos espacios de reunión se conoció a fondo el funcionamiento de las empresas y como estas organizaciones adaptan cada proceso a su organización.

Luego de realizar la documentación y mejoramiento del procedimiento fue revisado por la persona encargada de talento humano y entregado debidamente documentado según la normatividad legal vigente a la empresa, con el fin de ser aprobado por la junta directiva.

8.1. ANÁLISIS DE DATOS

Con el fin de realizar una documentación acorde a la normatividad legal y siguiendo las indicaciones de la institución, se elaboró un análisis DOFA donde se plasmó la importancia de contar con la documentación necesaria la hora de presentarse un caso de desvinculación

Análisis DOFA

Figura 2 DOFA

DEBILIDADES	OPORTUNIDADES
• Ausencia de personal capacitado para el área • Falta de formatos necesarios para una desvinculación formal • Archivo de hojas de vida incompleto	• Contar con la documentación y validación del procedimiento acorde a la normatividad legal • Realizar procedimientos formales
FORTALEZAS	**AMENAZAS**
• Pocas desvinculaciones anualmente. • Disposición para la implementación adecuada de la documentación en la IPS, acorde a la normatividad legal.	• Realizar una desvinculación de personal, sin cumplir con lo establecido por la ley. • Recibir demanda por parte de funcionarios desvinculados y no contar con la evidencia necesaria de los formatos que demuestren una desvinculación legal.

Fuente: Elaboración propia

9. CONCLUSIONES

Cumplir con la normatividad legal vigente es fundamental en una empresa de salud es por eso que para la IPS Otorrinolaringólogos Asociados de Córdoba S.A.S es parte importante dentro del manual de procesos y procedimiento, por tal razón se llevó a cabo un mejoramiento, análisis y actualización de los procedimientos, en este caso se realizó un mejoramiento del procedimiento de desvinculación de personal, el cual se encontraba sin una documentación establecida que cumpliera con los parámetros establecidos por la normatividad legal vigente.

La desvinculación es un tema que todas las empresas manejan y que es clave de crecimiento, aunque parezca muy inhumano, terminar la relación con funcionarios que no aportan buenos resultados es la mejor decisión que se puede tomar, ya que si planean mejorar sus servicios deben mejorar desde los clientes internos.

La decisión de terminar un vínculo laboral es un momento muy difícil para cualquier jefe o líder, ya que está en juego las emociones y las cuestiones legales, pero es necesario para el mejoramiento de las empresas.

También se deben analizar los casos de renuncia en la organización, examinar las razones por la cuales un funcionario decide renunciar a la empresa, ya que cambiar constantemente de empleados también es una cuestión que perjudica la imagen de la empresa y puede afectar el clima organizacional.

10.RECOMENDACIONES

Basado en los resultados obtenidos del procedimiento de desvinculación de personal se recomienda a la IPS Otorrinolaringólogos Asociados de Córdoba S.A.S realizar constantes actualizaciones del procedimiento, aplicar a cualquier caso presentado de desvinculación laboral para evitar problemas legales y pérdidas económicas.

- Se recomienda actualizar anualmente el procedimiento de desvinculación laboral según la normatividad legal vigente la cual se modifica y actualiza constantemente.
- Contratar personal de apoyo que se encargue de talento humano para contratación y desvinculación de personal, ya que se requiere de personal capacitado para realizar este tipo de actividades que son fundamentales en el desarrollo de las organizaciones.
- Realizar capacitación a los funcionarios de la IPS sobre el clima organizacional, con el objetivo de evitar que renuncien funcionarios valiosos de la organización por la falta de armonía de la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alvaro, J., Garrido , A., & Torregrosa, J. (1996). Psicología Social Aplicada. *Psicología Social Aplicada*, pp 121-154. Obtenido de https://psicuagtab.files.wordpress.com/2012/06/psicologia-social-aplicada-josc3a9-luis-alvaro1.pdf

Arendt, H., Cruz, M., & Novales , R. (1993). *La condicion humana.* Barcelona: Paidós: 1 ª ed. - Buenos Aires : Paidós, 2003. 384. Obtenido de https://www.planetadelibros.com/libros_contenido_extra/32/31441_La_condicion_humana.pdf

Azuero Zuñiga, F. (2020). El sistema de pensiones en Colombia. *Institucionalidad, gasto púbilico y sostenibilidad financiera*. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45780/1/S2000379_es.pdf

Boltanski, L. &. (24 de Abril de 2002). El nuevo espíritu del capitalismo. *Ediciones Akal*, Vol. 13. Obtenido de https://www.akal.com/libro/el-nuevo-espiritu-del-capitalismo_32302/

Bula Escobar, G. A. (13 de Diciembre de 2019). *bibliotecadigital.* Obtenido de https://bibliotecadigital.ccb.org.co/bitstream/handle/11520/25607/CE%20-%20Sala%20de%20Consulta%20-%20Concepto%20retiro%20forzoso.pdf?sequence=4&isAllowed=y#:~:text=La%20jurisprudencia%20del%20Consejo%20de,ser%20reintegrado%20bajo%20ninguna%20circunstancia

Centeno Torres, K. (2019). Buscando nuevos caminos. *Lasallista de Investigación*. Obtenido de https://repositorio.lasalle.mx/handle/lasalle/2128

Cruz Meléndez, R. (1 de Enero- Abril de 2011). RETIRO LABORAL Y AJUSTE A LA JUBILACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN LA MEDIANA. (Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación", Ed.) *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 1-28. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/447/44718060016.pdf

Departamento Administrativo de la Función Pública. (30 de Abril de 2020). *GOV.CO.* Obtenido de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=131561#:~:text=La%20renuncia%2C%20es%20la%20manifestaci%C3%B3n,o%20el%20funcionario%20podr%C3%A1%20separarse

Elempleo. (14 de Marzo de 2016). *Elempleo.com*. Obtenido de https://www.elempleo.com/co/noticias/noticias-laborales/la-diferencia-entre-despidos-con-y-sin-justa-causa-4899

Gerencie. (14 de Septiembre de 2021). *Gerencie.com*. Obtenido de https://www.gerencie.com/terminacion-del-contrato-de-trabajo-sin-justa-causa.html#:~:text=que%20fue%20despedido.-,Terminaci%C3%B3n%20del%20contrato%20de%20trabajo%20sin%20justa%20causa.,lleva%20emparejada%20la%20respectiva%20indemnizaci%C3%B3n

Levaggi, V. (9 de Agosto de 2004). ¿Que es el trabajo decente? *Organización Internacional del trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm#:~:text=Virgilio%20Levaggi%20(*),humana%20m%C3%A1s%20amplia%20que%20aquel.

Meda, D. (1998). El trabajo: un valor en peligro de extinción. Gedisa. *El trabajo: un valor en peligro de extinción. Gedisa.*, 395-399. Obtenido de https://revistas.unav.edu/index.php/empresa-y-humanismo/article/view/34704/29586

Meda, D. (2007). ¿Que sabemos sobre el trabajo? 16. Obtenido de http://polsocytrabiigg.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/152/2021/09/Meda_Que-sabemos-del-trabajo_RevistaMT.pdf

Mora, V. H. (26 de Mayo de 2022). *Minsalud*. Obtenido de Minsalud: https://www.minsalud.gov.co/Lists/FAQ/DispForm.aspx?ID=825&ContentTypeId=0x01003F0A1BD895162D4599DC199234219AC7#:~:text=Pensi%C3%B3n%20de%20invalidez%3A%20Es%20un,de%20trabajo%20o%20enfermedad%20profesional.

Peralta, G., & Maria, C. (21 de Junio de 2022). Significados, cambios y contexto actual del trabajo: Estudio interpretativo. *Scielo*, 165-182. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982012000100012&lng=en&tlng=es.

Pirenne. H., &. C. (1972). Las ciudades de la Edad Media;. Vol. 401. Obtenido de https://www.alianzaeditorial.es/libro/historia/las-ciudades-de-la-edad-media-henri-pirenne-9788491041016/

Portafolio. (2 de Agosto de 2014). *Portafolio.com*. Obtenido de https://www.portafolio.co/economia/finanzas/calidad-humana-clave-buen-clima-organizacional-58248

Potocnik, K., Tordera, N., & Peiró, J. (2007). Ajuste al retiro laboral en función del tipo de retiro y su voluntariedad desde una perspectiva de género. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones 24(3), 347-364. Recuperado en 18 de julio de 2022, de*, 347-364. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1576-59622008000300005

Protección. (2020). *Protección.com*. Obtenido de https://www.proteccion.com/wps/portal/proteccion/web/home/proteccion-conecta/consumidor-financiero/informacion-productos-servicios/obligatorias/que-es-pension#:~:text=Es%20una%20prestaci%C3%B3n%20econ%C3%B3mica%20que,Obligatoria%20durante%20su%20vida%20la

publica, F. (Marzo de 2021). *Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.* Obtenido de Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión: https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34112007/Manual+Operativo+MIPG.pdf/ce5461b4-97b7-be3b-b243-781bbd1575f3

Roldán, P. N. (31 de Julio de 2017). *Economipedia.com.* Obtenido de https://economipedia.com/definiciones/trabajo.html

Romero Caraballo, M. P. (2017). Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social. 169-189. Obtenido de http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v34n2/2011-7485-psdc-34-02-00120.pdf

social, M. d. (2011). Codigo sustantivo del trabajo. 165. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf

11. ANEXOS

Anexo 1 Foto evidencia área funcional de apoyo

Anexo 1 plan de mejoramiento

5. PLAN DE ACCIÓN PARA ELIMINAR LA CAUSA RAÍZ DEL PROBLEMA U OPORTUNIDAD DE MEJORA							
No	**ESTANDAR Y O COMPONENTE EVALUADO**	**OPORTUNIDAD DE MEJORA (SITUACIÓN ENCONTRADA)**	**¿QUÉ? (ACTIVIDADES)**	**¿Quién? (Responsable: Nombres y Cargos)**	**Producto y/o Evidencia**	**¿Cuándo?**	**Resultados de la Verificación (Diligencia líder del Proceso)**
1	**Documentación de procedimiento de desvinculación de personal**	Desorientación de las actividades a seguir a la hora de presentarse un caso de desvinculación de personal.	Realizar debida documentación	Mónica Lopera (administradora) Gaspar Barrios (gerente)	Procedimiento documentado y validado	Inmediatamente	Lineamientos correctos
2	**Documentación de procedimiento de desvinculación de personal**	Documentación incompleta a la hora de realizar el archivo de hojas de vida de funcionarios retirados	Indagar por diferentes páginas web sobre la normatividad legal	Mónica Lopera (administradora) Gaspar Barrios (gerente)	Procedimiento documentado y validado	Inmediatamente	Normatividad legal
3	**Documentación de procedimiento de desvinculación de personal**	Riesgo de posible demanda por parte de los funcionarios despedidos, falta de evidencia concisa de la documentación de egreso	Realizar debida documentación acorde a los parámetros legales y aplicarlo debidamente	Mónica Lopera (administradora) Gaspar Barrios (gerente)	Procedimiento documentado y validado	Inmediatamente	Calidad humana desde la vinculación hasta la desvinculación
4	**Documentación de procedimiento de desvinculación de personal**	Falta de parámetros a seguir a la hora de realizar el despido de un funcionario de la IPS, ya que no cuentan con un formato donde se redacten las faltas o errores que comentan los funcionarios, no tienen evidencia para las causas de despido.	Realizar formatos necesarios para una desvinculación formal y con soportes adecuados	Mónica Lopera (administradora) Gaspar Barrios (gerente)	Procedimiento documentado y validado	Inmediatamente	Archivos correctos según la normatividad legal