



PLAN DE CAPACITACIÓN DE RETIRO LABORAL DE LA EMPRESA MPS MAYORISTA  
DE COLOMBIA SA.

Luz Mery Arévalo Trillos

Universidad Popular del Cesar, Seccional Aguachica  
Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y económicas  
Programa de Administración de Empresas  
Aguachica, Cesar

2022

PLAN DE CAPACITACIÓN DE RETIRO LABORAL DE LA EMPRESA MPS MAYORISTA  
DE COLOMBIA SA.

Luz Mery Arévalo Trillos

**Trabajo de la asignatura práctica curricular**

**ASESOR**

**Jazmín Hernández**

**Administrador de empresas**

Universidad Popular del Cesar, Seccional Aguachica  
Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y económicas  
Programa de Administración de Empresas

Aguachica, Cesar

2022

## **DEDICATORIA**

Dedico este proyecto al más grande al Dios que todo lo puede por iluminar mi camino y mi fe no desfallecer; seguido dedico mis frutos a mis padres son en la tierra el motor de mi vida, a mis hermanos y a mi novio, porque ellos siempre han estado a mi lado, durante este proyecto brindando lo mejor para mí, agradecida de por vida con ellos.

Frase: No se rinde quien tiene un motivo para sobresalir.

*Luz Mery Arévalo Trillos*

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco a Dios en primer lugar, a la familia MPS MAYORISTA DE COLOMBIA, en especial al director del departamento de desarrollo humano Martin Elías Vinchira y al equipo que conforma esa área por abrirme las puertas de la organización, por la amistad, por la enseñanza y la paciencia, por ser parte de este forjar en mi vida; agradezco a mi tutora Jazmín Hernández por su orientación, acompañamiento, dedicación y cariño, agradezco a las personas que de una u otra forma se vieron involucradas en el crecimiento de mi proyecto, en un momento creí desfallecer, pero lo he logrado! no terminaría de mencionar a cuantas personas agradezco infinitamente el grano de arena que aportaron a este ser, solo decir gracias muchas gracias.

*Luz Mery Arévalo Trillos*

## Tabla de contenido

CAPÍTULO I .....	10
1.1 ACTIVIDAD ECONÓMICA QUE DESARROLLA LA EMPRESA .....	11
1.2 MISIÓN.....	12
1.3 VISIÓN .....	13
1.4 POLÍTICAS .....	13
1.5 VALORES .....	16
1.6 ORGANIGRAMA .....	17
1.7 ÁREA ESPECÍFICA DE LA PRÁCTICA .....	20
CAPÍTULO 2.....	27
2.2 DIAGNÓSTICO .....	27
2.3 JUSTIFICACIÓN .....	28
2.4 OBJETIVOS .....	29
2.4.1 OBJETIVO GENERAL .....	29
2.4.2 OBJETIVO ESPECÍFICOS .....	29
2.5 PLAN DE ACTIVIDADES.....	30
CAPITULO 3.....	31
3. DESARROLLO DE LA PRÁCTICA.....	31
3.1 DESARROLLO DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 1 .....	31
3.2 DESARROLLO DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 2.....	35
3.3 DESARROLLO DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 3.....	36
CONCLUSIÓN.....	44
RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	46

## **Lista de Figuras**

Figura 1 Organigrama Dirección General .....	18
Figura 2 Organigrama de Desarrollo Humano .....	20

## **Lista de Tablas**

Tabla 1 ANALISIS FODA.....	28
----------------------------	----

## **GLOSARIO:**

**CALIDAD:** Adecuación de un producto o servicio a las características especificadas. (RAE)

**COPASST:** Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo.

**DESARROLLO:** Evolución progresiva de una economía hacia mejores niveles de vida (RAE).

**JUBILACIÓN:** Disponer por razón de vejez largos servicios o imposibilidad y generalmente con derecho a pensión, cese a un funcionario civil en el ejercicio de su carrera o destino (RAE)

**LIQUIDACIÓN:** Acto por el que se cuantifica que ha de pagar un contribuyente (RAE).

**LOGÍSTICA:** Conjunto de medios y métodos necesarios para llevar a cabo la organización de una empresa o de un servicio, especialmente de distribución (RAE).

**MPS:** Micro- Computadores Periféricos y servicios

**POLÍTICA:** Orientaciones o directrices que rigen la actuación de una persona o entidad en un asunto o campo determinado (RAE).

**RAIS:** Régimen de ahorro individual con solidaridad

**RPM:** Régimen de prima media

**SERVICIO:** Organización y personal destinados a cuidar intereses o satisfacer necesidades del público o de alguna entidad oficial o privada (RAE).

**SGSST:** Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

**VALORES:** Calidad del ánimo, que mueve a cometer resueltamente grandes empresas y a arrostrar los peligros (RAE).

**VITALICIA:** Pensión duradera has el fin de la vida del perceptor (RAE).

## INTRODUCCIÓN

La ejecución de la práctica universitaria permite adquirir competencias positivas para lo cual debe ser acorde a la realidad y al futuro del profesional, en este sentido se propuso la labor de informar a la organización sobre la importancia de un plan de retiro laboral

Teniendo en cuenta, en Colombia de acuerdo al código sustantivo del trabajo y diversas leyes existentes, se cuenta con diferentes tipos de retiros laborales, esto a su vez ha sufrido diferentes modificaciones y aparentemente resulta impactante a las personas al momento de sentir estos cambios. Las empresas deben maximizar sus políticas de bienestar y clima laboral que acompañen a los empleados en la trayectoria laboral.

El informe está desarrollado por los siguientes capítulos: Capítulo I, aspectos básicos de empresa, actividad económica, misión, visión, valores, políticas, estructura organización, área específica donde se desarrolla la práctica universitaria. En el capítulo II de desarrolla el plan de trabajo, nombre de la propuesta, diagnostico, análisis DOFA, objetivo general, objetivos específicos, y por último el plan de actividades.

Por último de desarrollo el capítulo III, con el desarrollo de los objetivos, el resultado de la propuesta planteada, la conclusión y las recomendaciones que realizan como parte fundamental por el resultado obtenido en el plan de retiro laboral. Estimar el presente trabajo integrado y relacionado al retiro laboral por diversas variables se considera fundamental ante el hecho de la responsabilidad social empresarial que deben tener las empresas legalmente constituidas en el marco laboral en Colombia.

## CAPÍTULO I



### 1. ASPECTOS BÁSICOS DE LA EMPRESA

NOMBRE	MPS MAYORISTA DE COLOMBIA S.A
NIT	830018214-1
DIRECCION	AUT MEDELLIN CALLE 80 KM 2 PARQUE EMPRESARIAL TECNOLOGICO
TELEFONO	8766565
CORREO ELECTRONICO	LCARRILLO@MPS.COM.CO
CIUDAD	COTA -CUNDINAMARCA
REPRESENTANTE LEG	LUZ AURORA CARRILLO
CLASE O TIPO DE RIESGO	RIESGO I
ACTIVIDAD ECONOMICA	Actividad principal Código CIU: 4651
	Actividad secundaria Código CIU: 4741
	Otras actividades Código CIU: 4659
FORMA JURIDICA	GRANDE
COMPOSICION DEL CAPITAL	PRIVADO

MPS MAYORISTA DE COLOMBIA SA, inició operaciones en Colombia en el año 1996 y desde hace más de 25 años se ha convertido en el mayorista más grande del país, representando a 60 de los principales fabricantes de tecnología a nivel mundial. Son pioneros en obtener una certificación de Calidad. Desde hace más de diez años, están certificados en la comercialización, servicios de logística de productos tecnológicos y el ensamble de computadores por la firma Bureau Veritas International en la norma ISO 9001:2008.

Tienen 8 sedes en las principales ciudades del país con más de 4.000 metros cuadrados de bodega y 2.000 de oficinas. Más de 260 empleados a nivel nacional. Entregan el 98% de los pedidos en un tiempo no superior a 4 horas. Los pedidos de fuera de Bogotá los entregan al día siguiente; En el año 2011 despacharon más de 1.000.000 de unidades. Actualmente cuentan con un inventario disponible de 16 millones de dólares en más de 3.000 referencias disponibles permanentemente en las 8 bodegas en el país (MPS MAYORISTA DE COLOMBIA SA.).

### **1.1 ACTIVIDAD ECONÓMICA QUE DESARROLLA LA EMPRESA.**

MPS dedicado a la comercialización y servicios de logística de productos tecnológicos software, hardware, y comunicaciones; manteniendo una filosofía de servicio, crecimiento y cobertura. El liderazgo de la alta gerencia, el mejoramiento y el control de los procesos, la participación de todo el equipo MPS, y el interés particular por la formación y el desarrollo han permitido garantizar, la calidad de los resultados y ser reconocidos como el número uno a nivel nacional.

MPS son pioneros en obtener una certificación de calidad, certificado en comercialización de servicios de logística de productos tecnológicos y el ensamble de computadores por la firma Bureau Veritas internacional en la norma ISO 9001:2015 (MPS MAYORISTA DE COLOMBIA SA.).

MPS MAYORISTA DE COLOMBIA SA, se clasifica por ser una empresa de tamaño grande, sociedad anónima con capital privado, la actividad principal de MPS MAYORISTA DE COLOMBIA S A es Comercio al por mayor de computadores equipo periférico y programas de informática. Cuenta con un patrimonio neto de 53.360.162.000 COP y en el ejercicio del año 2020 generó un rango de ventas 'Mayor de 100.000.000.000 COP' obteniendo un resultado del ejercicio 'Entre 10.000.000.000 y 20.000.000.000 COP' (DIRECTORIO DE EMPRESAS).

## **1.2 MISIÓN**

Somos una empresa 100% colombiana comprometida con un excelente servicio a nuestros clientes, proveedores y colaboradores; desarrollamos y ofrecemos un amplio portafolio de productos, servicios y soluciones de tecnología, garantizando rentabilidad sostenible y contribuyendo al progreso del país con responsabilidad social empresarial (MPS MAYORISTA DE COLOMBIA SA.).

### **Análisis.**

Múltiples autores hablan de la definición la importancia de la misión en la organización, en su formalidad es el propósito de la empresa, autores como Stephen p. Robbins, cito: “Misión es el propósito de una organización,” p.136; el mismo Idalberto Chiavenato, cito: “es la declaración del propósito y el alcance de la empresa en términos del producto y del mercado. La misión define el papel de la organización dentro de la sociedad en la que se encuentra y significa su razón de ser. p.17”.

Por lo anterior de acuerdo a los autores, se evidencia que la empresa MPS MAYORITA DE COLOMBIA ofrece un servicio de soluciones con satisfacción, responsabilidad y honestidad orientada hacia sus objetivos, brinda diferentes productos que satisfagan las necesidades de todos sus clientes, así mismo contribuyendo al progreso y desarrollo de la región y el país.

### **1.3 VISIÓN**

Para el año 2025 ser la compañía más grande de tecnología en Colombia, siendo reconocidos como el proveedor más importante de soluciones de la región.

#### **Análisis**

Chiavenato, uno de los autores más pronunciados en la administración refiere, que la Visión debe responder a la cuestionada pregunta ¿Qué se quiere crear?, cito: “la visión es el estado futuro que deseamos para nuestra organización (2007)”.

La organización plasma lo que quiere lograr, y demostrando de forma competitiva y con calidad los resultados obtenidos en el desarrollo de su visión.

Nuestro presente

En 2020, logramos la cobertura más amplia entre mayoristas de tecnología de Colombia. Llegando a más de 400 ciudades y municipios del país y despachando más de 2.000.000 unidades (MPS MAYORISTA DE COLOMBIA SA.).

### **1.4 POLÍTICAS**

Las políticas hacen referencia a la fuerza en acción y las estrategias utilizadas para ganar poder en la organización. Según A Rodríguez en su artículo “poder y políticas en las organizaciones describe: desde el punto de vista de los teóricos de las organizaciones, las políticas pueden definirse como aquellas actividades que se desarrollan en tales contextos para adquirir, incrementar, y usar el poder y otros recursos, a fin de obtener los resultados pretendidos en una situación en la que existe incertidumbre o decisión sobre alternativas a seguir” (A RODRIGUEZ, 2007).

Tener las políticas en la empresa es tener clara las “reglas de juego”, para los directivos, los empleados, los servicios externos, los clientes; el ingeniero industrial Jorge Jimeno Bernal en el artículo Cómo crear la política de tu empresa: Definiciones, requisitos y tipos de políticas, una política, se trata de “una declaración de principios generales que la empresa u organización se

compromete a cumplir, en la que se dan una serie de reglas y directrices básicas acerca del comportamiento que se espera de sus empleados” (Jorge Jimeno Bernal, 2012).

Una vez creada las políticas de la empresa, esta debe ser publicada al mismo tiempo como socializada, las políticas deben cumplir con calidad la gestión que se pactan en ellas, permitiendo al personal de dirección de la empresa la toma de decisiones ante cualquier circunstancia determinada y posibilitando que se halle la dirección para tratar cada aspecto presentado.

Siendo así MPS MAYORISTA DE COLOMBIA, establece sus políticas para el buen funcionamiento construidas así:

Política de calidad: MPS adopta como política de calidad, maximizar su rentabilidad mediante la comercialización de productos tecnológicos y servicios de logística de hardware, software, comunicaciones, conectividad, movilidad, servicios e integración de productos; estamos comprometidos en satisfacer las necesidades de nuestros clientes a través de nuestra filosofía de servicio, crecimiento y cobertura; teniendo en cuenta la siguiente directriz organizacional:

La alta dirección de MPS requiere que todo su personal apoye la presente política al realizar su trabajo, estar comprometidos a su desarrollo y entrenamiento profesional de forma tal que se alcance los objetivos de calidad, se mantenga la cultura de mejora continua, gestión del riesgo y se cumplan los requisitos de lo aplicable, involucrando constantemente a nuestros clientes y proveedores.

Política SST: la gerencia de MPS MAYORISTA DE COLOMBIA SA, asume por su parte, liderar la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, con el apoyo de todo el equipo interdisciplinario y del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST, como organismo responsable de coordinar entre las directivas y trabajadores, la solución de problemas relativos a la salud de los trabajadores con el fin de determinar acciones específicas orientadas hacia la promoción de la salud y prevención de accidentes de trabajo y enfermedad laboral.

Política de habeas data

Política OEA

Política anticorrupción

Política de alcohol, tabaquismo y drogas

Política del buen trato

Política de seguridad vial

Política de regulación de velocidad

Política uso del cinturón de seguridad

Política uso de los epp

Política hora de conducción y descanso

Política no uso de equipos de comunicación mientras se conduce

### **Análisis**

Las políticas según Chiavenato (2006) explica, son líneas de acción que proporcionan marcos flexibles, para demarcar las áreas en que debe desarrollarse la acción administrativa. (CHIAVENATO, 2006)

Tener las políticas en la empresa es tener clara las “reglas de juego”, para los directivos, los empleados, los servicios externos, los clientes; el ingeniero industrial Jorge Jimeno Bernal en el artículo Cómo crear la política de tu empresa: Definiciones, requisitos y tipos de políticas, una política, se trata de “una declaración de principios generales que la empresa u organización se compromete a cumplir, en la que se dan una serie de reglas y directrices básicas acerca del comportamiento que se espera de sus empleados” (Jorge Jimeno Bernal, 2012).

Una vez creada las políticas de la empresa, esta debe ser publicada al mismo tiempo como socializada, las políticas deben cumplir con calidad la gestión que se pactan en ellas, permitiendo al personal de dirección de la empresa la toma de decisiones ante cualquier circunstancia determinada y posibilitando que se halle la dirección para tratar cada aspecto presentado.

MPS MAYORISTA DE COLOMBIA SA, es una empresa de tecnología y logística con un amplio portafolio de servicios, dicho esto sus políticas se encuentran encaminadas con la funcionalidad de la organización, construidas de acuerdo al marco legal en Colombia y a la

funcionalidad de la misma, con estándares de calidad y fortaleciendo sus objetivos, en este aspecto cabe mencionar que sus políticas son acordes a lo conformado por la compañía y su actividad económica.

## **1.5 VALORES**

A medida que van evolucionando las empresas y surgen nuevas tecnologías, las empresas han ido integrando cada vez la importancia del desarrollo de los valores y principios en la organización, y no se trata solo de plasmarlos sino de divulgarlos, ponerlos en práctica, promoverlos y mantenerlos, ya que a su vez mejora el clima laboral, la calidad de vida y aunque para muchos sea refutable ayuda contra los cambios económicos y políticos de la empresa en referencia al país.

Para MPS la identifica los siguientes valores:

**Compromiso:** es lo que transforma una promesa en realidad, es hacer el tiempo cuando no lo hay, es cumplir con lo prometido cuando las circunstancias se ponen adversas.

**Honestidad:** Elegir siempre actuar con base en la verdad, no consiste solo en franqueza (capacidad para decir la verdad) sino en asumir que la verdad es solo una.

**Lealtad:** Es un corresponder, una obligación que se tiene con los demás. Es un compromiso a defender lo que creemos y en quien creemos, es el trabajar no solo porque os pagan, sino porque tenemos un compromiso más profundo con la compañía en donde trabajamos y con la sociedad misma.

**Responsabilidad:** es asumir los actos sin culpar a otros, empieza contigo mismo con lo que haces, con lo que crees, con lo que piensas, con los compromisos y metas que nos trazamos.

MPS MAYORISTA DE COLOMBIA SA, también cuenta con principios, al igual que los valores son una marca que diferencia ante sus clientes y proveedores, es el reflejo de una

organización transparente que se esfuerza por cumplir con sus objetivos y responsabilidad empresarial.

Nuestros principios:

Responsabilidad social

Confianza

Equipo de servicio

Cambio constante

Trato digno

Aprendizaje

Recurso humano

Entorno seguro

Relaciones de mutuo beneficio

Desarrollo profesional

### **Análisis**

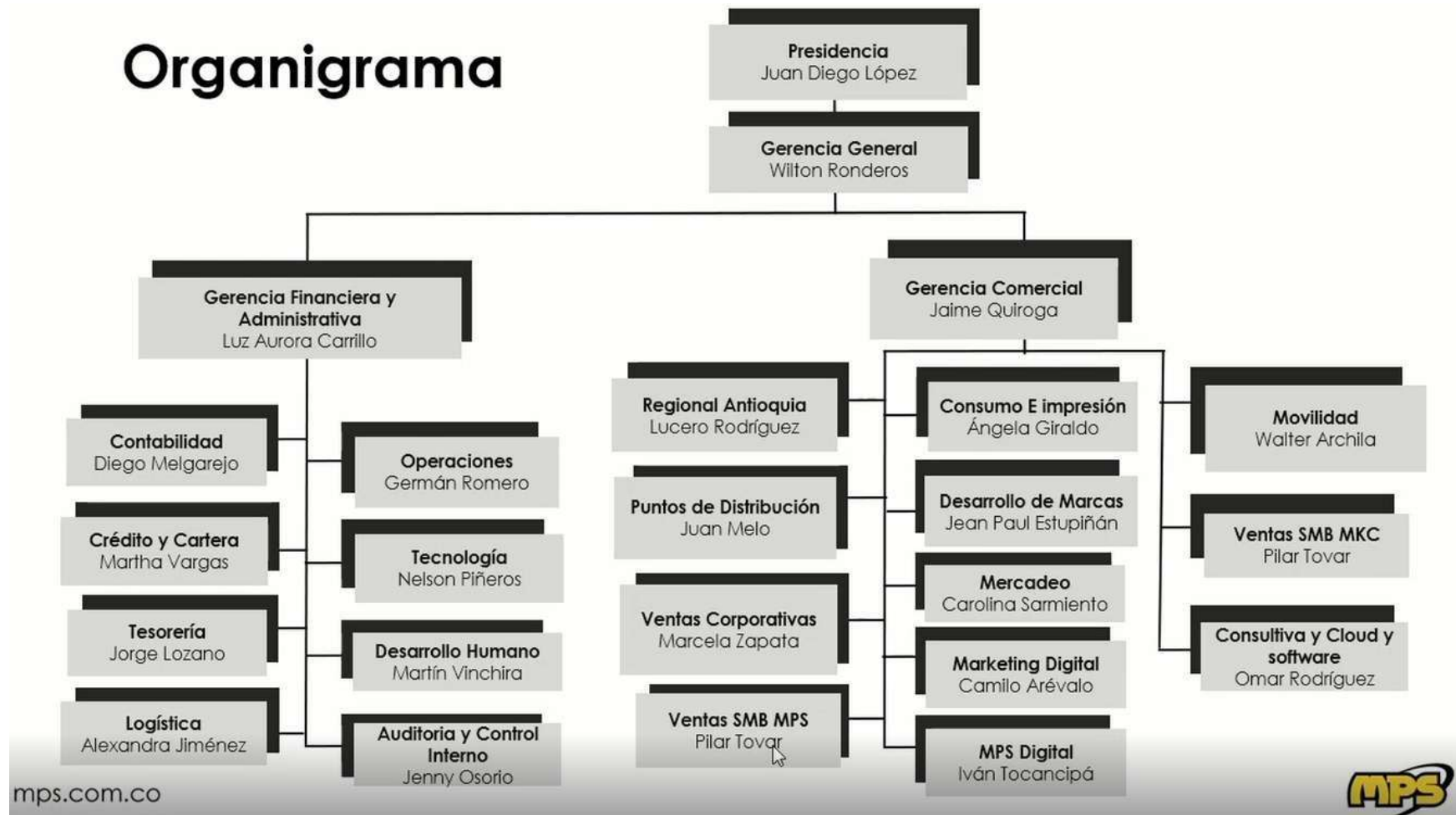
Chiavenato lo definió como, cito: “la cultura organizacional es importante para definir los valores que orientan a la organización a sus miembros”. (Chiavenato, 2008)

Para MPS MAYORISTA DE COLOMBIA SA, los valores y los principios están orientados a la realidad organizacional y al resultado del servicio brindado a nivel nacional, contruidos con calidad; en este aspecto es preciso mencionar como la organización cumple con sus valores y principios propuestos.

### **1.6 ORGANIGRAMA**

Un organigrama permite conocer la forma como se encuentra organizada una empresa, los niveles de responsabilidades acorde a las estrategias planteadas por la organización para alcanzar los objetivos he ir estudiando el crecimiento de la misma; a continuación, se presenta el organigrama que rige la estructura organizacional de la empresa:

Figura 1 Organigrama Dirección General



Fuente: (MPS MAYORISTA DE COLOMBIA SA.).

**Análisis:**

Las estructuras organizacionales deben ser capaces de ordenar las áreas de la empresa, además de integrar, establecer un orden, ayudan a economizar puestos innecesarios, así como el crecimiento y desarrollo de la empresa.

Al analizar la trazabilidad de MPS en Colombia, con 25 años de funcionamiento y crecimiento constante, el cumplimiento con su visión, podemos concluir que su estructura organizacional es asertiva a los objetivos trazados, la constante evolución, la competencia por mantenerse en el mercado y ser cada día mejor empresa, apunta a que cada departamento está bien centrado y conoce sus responsabilidades y la importancia de sus funciones.

La reconocida empresa nacional, MPS MAYORISTA DE COLOMBIA S.A se ha caracterizado por lograr el cumplimiento de sus objetivos, brindar con calidad y satisfacción la entrega de sus productos. MPS se basa en el desarrollo de tecnología directamente desde fábrica, entregando a miles de colombianos sus servicios y como resultado un producto que satisface una necesidad final.

La estructura de MPS, responde a una estructura jerárquica por niveles, organizada por áreas, encontrándose sujeta a autoridades máximas de la compañía; esta estructura establece relaciones entre departamentos de forma escalonada, iniciando desde un nivel con mayor autoridad y entrelazando los demás departamentos; para MPS, estar bien organizada es mostrar antes sus clientes, proveedores y colaboradores los buenos resultados organizacionales, responsabilidad, seriedad y cumplimiento (MPS MAYORISTA DE COLOMBIA SA.).

## 1.7 ÁREA ESPECÍFICA DE LA PRÁCTICA.

Dirección De Desarrollo Humano

Figura 2 Organigrama de Desarrollo Humano



Fuente: (MPS MAYORISTA DE COLOMBIA)

## Departamento de desarrollo humano

Entender el compromiso es la iniciativa a reconocer donde empresa y trabajador unen esfuerzos para lograr una gestión mediante la motivación, el conocimiento, el desempeño, desarrollo de habilidades y experiencias orientadas a la objetividad de la organización.

Cabe mencionar que desde el área de gestión humana se definen los perfiles requeridos para cada área que marcaran el desarrollo estratégico de la organización, cumpliendo con los compromisos y la idoneidad del cargo, toda persona que llega a una organización y decide asumir el puesto, asume del mismo modo, la cultura organizacional que hay en ella conociendo los aspectos básicos y haciendo parte del contexto.

El departamento de desarrollo humano de MPS, es el encargado del suministro de personal a la compañía, así como también el proceso de seguridad y salud en el trabajo, capacitaciones, inducciones, acompañamiento y solución a solicitudes de los colaboradores, es un área muy importante en toda organización, ya que es la encargada en hacer sentir como en casa a todos los que hagan parte de la empresa, tienen una gran responsabilidad; el departamento de desarrollo humano de MPS también se encarga del proceso de retiro de personal, pagos de liquidaciones y demás inherentes al área.

El objetivo principal del departamento de desarrollo humano es seleccionar y administrar personal competente que contribuya al cumplimiento de los elementos corporativos de la organización, garantizando ambientes de seguridad, bienestar laboral, y el desarrollo del plan de formación:

- Selección y vinculación
- Administración de salarios y nomina
- Inducción de entrenamiento
- Formación y desarrollo
- Evaluaciones de desarrollo

- Bienestar
- Salud ocupacional y seguridad industrial
- Procesos disciplinarios y temas legales laborales.

El departamento de desarrollo humano tiene como estrategia ser un área de la compañía a través del desarrollo del capital humano con la implementación de políticas que contribuyan al logro de los objetivos corporativos enmarcados en un ambiente laboral de bienestar, salud, seguridad y clima laboral, velando por el cumplimiento de la normatividad laboral colombiana.

El área está clasificada o subdivida en funcionalidades de la siguiente forma, donde cumple con calidad los objetivos planteados:

#### Selección:

- Requisición
- Elaboración, levantamiento y actualización de perfiles
- Atracción
- Filtro
- Reclutamiento
- Evaluación
- Presentación de informes

Este proceso permite garantizar agilidad y precisión en la organización.

#### Contratación:

- Oferta y contratación
- Afiliaciones y traslado al sistema de seguridad social
- Elaboración de contratos
- Archivo de historias laborales
- Identificación y carnetización
- Certificaciones laborales
- Establecer controles para asegurar jurídicamente el proceso de contratación

#### Nomina:

- administración de hv en software de nomina
- pago de nóminas quincenales
- pagos de bonos y anticipos
- liquidación de contratos
- liquidación de prestaciones sociales, primas, cesantías y vacaciones.
- certificados de ingreso y retenciones
- pago de dotación y asignación de la misma.
- análisis y presentación de informes al área contable
- relacionamiento con la empresa temporal y su efectividad en pagos al personal.

#### Seguridad social:

- pago de seguridad socia mensual
- depuración de deudas presuntas
- presentación de información requerida
- prevención de requerimientos
- cobro de incapacidades
- análisis y presentación de informes a la alta gerencia

#### SG-SST:

- Implementación del sgsst
- capacitación en sst
- levantamiento de procedimientos
- comités: COPASS, CCL, Brigada de emergencia
- plan estratégico de seguridad vial
- riesgo psicosocial e intervención
- pausas activas
- indicadores de gestión: ausentismos, accidentalidad etc.
- intervención de matriz de riesgos

#### Administración de personal:

- procesos disciplinarios
- seguimiento al cumplimiento de políticas internas
- generación de nuevas políticas
- seguimiento al cumplimiento RIT, código laboral, manuales y acuerdos contractual
- aplicación de sanciones por incumplimiento al RIT.

#### Inducción y capacitación:

- inducción y reinducción personal nuevo y antiguos
- capacitación al cargo
- plan de capacitación anual según necesidades de las áreas
- acompañamiento y seguimiento al plan de capacitación
- implementación de nuevas metodologías de aprendizaje
- evaluación del plan de capacitación

#### Clima y cultura organizacional:

- evaluación de clima laboral
- intervención a los resultados de la encuesta
- mantenimiento y mejora de las relaciones laborales
- actividades bienestar
- entrevista de retiro e intervención
- informe a alta gerencia

#### Desarrollo personal:

- evaluaciones de desempeño por competencias y plan de trabajo
- plan carrera
- plan de sucesión
- plan de retención

#### Comunicaciones:

- intranet
- carteleras digitales
- folletos
- redes sociales
- comunicación de políticas
- servicio al cliente o empleados

El director de desarrollo humano el señor Martin Elías Vinchira, con más de 10 años como director del departamento contribuye notoriamente al mejoramiento de la compañía y del área, fortaleciendo cada uno de los aspectos importantes al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

El departamento de desarrollo humano de MPS está conformado por 6 personas, el director del área, un responsable coordinador de nómina, un responsable como profesional de desarrollo humano, un responsable como analista de desarrollo humano, un practicante de desarrollo humano y un aprendiz de desarrollo humano. Profesionales encargados del buen funcionamiento y cumplimiento de las funciones del departamento de desarrollo humano.

El trabajo en equipo caracteriza en gran medida al área, es un engranaje en el cual la ayuda mutua hace el perfecto funcionamiento y resultados exitosos. Cabe mencionar que es área de menor cuantía de personal, pero sus resultados los hacen grandes, algunos de sus integrantes han sido premiados por la organización como mejor trabajador del año, resultado que demuestra la efectividad y la importancia del departamento de desarrollo humano de MPS MAYORISTA DE COLOMBIA S.A.

La compañía cumple con el marco legal en relación al artículo 32 de la ley 789 del 2002 donde establece cuales son las empresas obligadas a contratar aprendices y en el mismo artículo seña la cuota de aprendices que podrá contratar (FUNCION PUBLICA, 2002).

MPS dentro de su responsabilidad social empresarial, brinda a muchos aprendices la oportunidad de crecimiento y desarrollo profesional, es por eso que el área de desarrollo humano también cuenta con un aprendiz donde le asignan actividades de gran responsabilidad y mucho aprendizaje, cabe resaltar el compromiso que adquiere el practicante en esta área para seguir demostrando resultados ante la compañía y cumplimiento de objetivos.

Funciones lo cual debe cumplir el practicante del departamento de desarrollo humano:

1. Proceso de documentación, vinculado nuevo.
2. Creación de GLPI ingreso nuevo y cambio de cargo.
3. Organización de carpeta física y archivada.
4. Alimentación, control y seguimiento estado de capacitaciones, inducción y rendición nuevo cargo y cambio de cargo.
5. Gestión registro de huellas y toma de foto carnet corporativo ingreso nuevo y cambio de cargo.
6. Actualización de carpeta digital después de firma legal.
7. Gestión de notificación de registro de vehículo ingreso nuevo.
8. Demás actividades inherentes al cargo.

Todo profesional en formación debe ser consciente de la mejor actitud en la ruta de aprendizaje en una organización, esta define la capacidad de recepción y respuesta que definiría profesionalmente al estudiante.

## **1.8. ACTIVIDADES ESPECÍFICAS DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL**

## **CAPÍTULO 2**

### **2. PLAN DE TRABAJO**

#### **2.1 NOMBRE DEL TRABAJO**

PLAN DE CAPACITACIÓN DE RETIRO LABORAL DE LA EMPRESA MPS MAYORISTA DE COLOMBIA SA.

#### **2.2 DIAGNÓSTICO**

Mediante una proyección sistematizada, apuntando a un objetivo, se distribuye metodológicamente recursos para alcanzar las estrategias planteadas, es importante resaltar que un plan organizacional debe llevar a mediano y largo plazo resultados que puedan evitar traumatismos en las operaciones.

Según el autor Alfonso Ayala Sánchez un plan se define como el conjunto coherente de metas e instrumentos que tiene como fin orientar una actividad humana en cierta dirección anticipada (G SALDAÑA).

El departamento de desarrollo humano cuenta con personal idóneo a sus funciones, realizando con calidad una a una sus actividades y demostrando como resultado en los procesos, cumplimiento con los objetivos organizacionales, las instalaciones de la organización así como los puestos de trabajo cuentan con las herramientas necesarias para el desarrollo de las mismas, tecnología competente, puestos ergonómicos, iluminación, control del ruido.

Tabla 1 ANALISIS FODA

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
· Personal altamente calificado	· Convenios con el SENA.
· Asensos laborales	· Oportunidades, Crecimiento y desarrollo laboral a empleados.
· Contar con tecnología de punta	· Adquisición de plataformas de bienestar, seguridad y salud.
DEBILIDADES	AMENAZAS
· Fallas en el acompañamiento permanente del jefe inmediato al colaborador.	· Desequilibrio entre oferta laboral y la demanda de personal preparado
· Barreras en los canales de comunicación interna.	· Un único sistema de selección laboral
· Deficiente manejo de conflictos entre el jefe inmediato y los colaboradores.	· No aplicación de sistema de auditoria de control para la selección y contratación de personal.

Fuente: Autora

### 2.3 JUSTIFICACIÓN

La práctica empresarial es para muchos estudiantes la primera puerta en el mundo laboral, es el lugar donde se aplica lo teórico en lo práctico, se desarrollan destrezas, habilidades y conocimiento, así como también va de la mano en el desarrollo de un objetivo donde salen beneficiados empresa y estudiante.

El desarrollo de planes en las empresas durante las prácticas, busca que no se generen traumatismos, que las empresas tengan un mejor desarrollo de funciones y actividades, beneficios económicos que apunten a los objetivos organizacionales.

Por consiguiente, proteger la vida, la dignidad social, la economía de las personas en el entorno laboral es un proceso fundamental de las empresas, para la competitividad y la eficacia, no solo se requiere centrar la atención en las personas nuevas o inherentes en la trayectoria laboral si no en las que están próximas a finalizar el contrato laboral

Por lo anterior se propone diseñar un plan de retiro en la empresa MPS MAYORISTA DE COLOMBIA S.A para todos los empleados, con la virtud de hacer una orientación, asesorías y acompañamientos en estados no solo financieros, sino también social, familiar; que les permita realizar una nueva prospectiva de vida al finalizar una etapa laboral he iniciar una nueva.

El departamento de desarrollo humano de la empresa MPS MATORISTA DE COLOMBIA SA, es garante de liderar este proceso desde el punto de partida como responsabilidad social empresarial, generando bienestar y buen clima laboral, es precisamente anotar que está ligado el profesional con competencias humanas al procedimiento del plan.

Esta propuesta apoyara en todos los puntos cardinales de la organización, la forma en que las personas se adapten a la situación de retiros laborales de diferentes índoles; depende de varios factores, la preparación, la personalidad, la flexibilidad al cambio y la claridad del proyecto de vida. Para el caso de MPS, involucrará a todas las entidades que ofrecen servicios, exponiendo el vital conocimiento legal y pertinente en este plan, construyendo un valor agregado a la organización y al servicio humano, estabilidad laboral, respaldo económico, calidad y confiabilidad.

## **2.4 OBJETIVOS**

### **2.4.1 Objetivo General**

ELABORAR EL PLAN DE CAPACITACIÓN DE RETIRO LABORAL DE LA EMPRESA MPS MAYORISTA DE COLOMBIA SA.

### **2.4.2 Objetivo Específicos**

1. Definir los diferentes tipos de retiro según la legislación en Colombia.
2. Analizar los beneficios del retiro pensional según el régimen público y privado en Colombia
3. Presentar el plan de retiro laboral a la empresa MPS MAYORISTA DE COLOMBIA S.A.

## 2.5 PLAN DE ACTIVIDADES

Ítem	Actividades	MESES																							
		ENERO		FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO	
		III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II
1	Inducción de ingreso y conocimiento de la empresa	■	■																						
2	Aspectos básicos de la empresa			■	■																				
3	Actividad económica de la empresa					■	■																		
4	Misión, visión, políticas y valores de la empresa							■	■																
5	Organigrama de la empresa									■															
6	Área de la práctica universitaria										■														
7	Actividades específicas de la práctica profesional											■													
8	Título del trabajo												■												
9	DOFA													■	■										
10	Objetivo general y objetivo específico														■	■									
11	Desarrollo de los objetivos															■	■	■	■						
12	Conclusiones																				■	■	■	■	

Elaboración propia

## CAPITULO 3

### 3. Desarrollo de la Práctica

#### 3.1 Desarrollo del Objetivo específico 1

Definir los diferentes tipos de retiros laborales.

De acuerdo al código sustantivo del trabajo en su artículo 61, las terminaciones de contratos serán (CST):

- Por jubilación
- Por mutuo consentimiento
- Por expiración de plazo fijado
- Por terminación de obra contratada
- Por liquidación o clausura de la empresa
- Por suspensión de actividades por parte del empleador durante ms de 120 días.
- Por sentencia ejecutoria contra el trabajador.
- Por muerte del trabajador
- Cuando el trabajador no regresa al trabajo luego de una suspensión del contrato

- Por jubilación:

El párrafo 3 del artículo 33 de la ley 100 de 1993 señala en su primer inciso: «Se considera justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, que el trabajador del sector privado o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión. El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, cuando sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones.» (COLPENSIONES, 2020).

- Por mutuo consentimiento:

Como todo contrato bilateral y consensual, el contrato de trabajo puede ser terminado por mutuo acuerdo en cualquier momento.

La terminación por mutuo acuerdo es posible en cualquier tipo de contrato; sólo se requiere que las dos partes estén de acuerdo, y que no haya nulidad por vicio de consentimiento.

Si hubiere vicio de consentimiento, el trabajador podría demandar y en caso probar en juicio la existencia de tal vicio, el empleador puede ser obligado a indemnizarlo o incluso a reintegrarlo (GERENCIE, 2020).

- Por expiración de plazo fijado:

Aplica para los contratos de trabajo a término fijo, que se terminan cuando vence el plazo acordado.

No obstante que la ley considera la expiración del pactado como causal para la terminación del contrato de trabajo, hay ciertas formalidades a cumplir, como es el requisito de notificación de parte del empleador al empleado de que no se renovará el contrato de trabajo, notificación que se debe dar con una anticipación no inferior a 30 días antes del vencimiento del contrato.

Adicionalmente, en los casos de los trabajadores que gozan de estabilidad laboral reforzada, por vía jurisprudencial la Corte constitucional ha dictaminado que la simple expiración del plazo no da lugar a la terminación del contrato de trabajo a término fijo.

En consecuencia, la expiración del plazo pactado no es causal absoluta para la terminación del contrato de trabajo, pues esa terminación está sujeta a condiciones y circunstancias especiales que se deben evaluar en cada caso particular (GERENCIE, 2020).

- Por terminación de obra contratada:

Aplica para los contratos de trabajo por obra o labor determinada, donde el contrato se extingue al terminarse la obra por la cual se firmó.

Es un contrato que por su propia naturaleza no puede subsistir más allá de la existencia de la obra que motivó este tipo de contrato (GERENCIE, 2020).

- Por liquidación o clausura de la empresa:

Si la empresa cierra los contratos de trabajo se terminan por la imposibilidad material de seguir existiendo. Aquí se debe precisar que si bien el cierre de la empresa o negocio es una causa que pone fin al contrato de trabajo, el empleador debe indemnizar al trabajador afectado, porque la ley así lo dispuso expresamente. Adicionalmente el empleador debe pedir autorización del ministerio del trabajo para poder terminar los contratos de trabajo por esa causa. Esta es una excepción a la regla general según la cual cuando el contrato termina por una causa legal no hay lugar a indemnizar al trabajador (GERENCIE, 2020).

- Por suspensión de actividades por parte del empleador durante ms de 120 días:

Cuando la empresa suspende actividades por más de 120 días continuos, puede terminar el contrato de trabajo, pero debe hacerlo con previa autorización del ministerio del trabajo y pagando la respectiva indemnización al trabajador en los términos del artículo 64 del código sustantivo del trabajo.

Es así porque el trabajador no tiene culpa por las decisiones económicas y operativas que tome el empleador, y ya sabemos que el trabajador no debe asumir ni compartir los riesgos del empleador, de manera que esta es otra excepción a la regla general en la que se debe pagar la indemnización por despido injusto (GERENCIE, 2020).

- Por sentencia ejecutoria contra el trabajador:

Esa es una causal que tiene relación con la causal del numeral 6 del artículo 51 del código sustantivo del trabajo, que permite suspender el contrato de trabajo por arresto del trabajador por una causa que no justifique la extinción del contrato.

Si el trabajador es condenado con sentencia ejecutoriada, y la causa o razón por la que es sentenciado justifica la terminación del contrato de trabajo, este se terminará válidamente.

Aquí es importante anotar que la terminación del contrato no procede en todos los casos de condena ejecutoriada, sino en los que tienen relación con el empleador o que imposibilitan al trabajador prestar sus servicios.

Si el trabajador es condenado a una pena privativa de la libertad, naturalmente que el contrato se termina el trabajador no puede trabajar.

Si el trabajador es condenado por un delito civil en contra del empleador, es razón para terminar el contrato, como por ejemplo por hurto o abuso de confianza.

Pero si la condena es por un delito que no tiene relación con el empleador, por ejemplo, por lesiones personales a un tercero en un accidente de tránsito, no se configura una causa legal para terminar el contrato (GERENCIE, 2020).

- Por muerte del trabajador:

La muerte del trabajador implica la terminación del contrato de trabajo, por cuanto este contrato es personal, donde el trabajador se obliga a prestar sus servicios personales al empleador según el artículo 22 del código sustantivo del trabajo, y al fallecer es materialmente imposible que pueda seguir prestando sus servicios. Al ser un contrato personal, el trabajador no puede ser sustituido por otra persona, por lo tanto, el vínculo jurídico no puede sobrevivir al fallecimiento del trabajador (GERENCIE, 2020).

- Cuando el trabajador no regresa al trabajo luego de una suspensión del contrato:

Una vez finalice o se levante la suspensión del contrato de trabajo el trabajador debe reincorporarse, pero si no lo hace, es causal para terminar el contrato. Si el trabajador debe laborar y no lo hace, se presume que ha decidido no continuar con el contrato. No obstante, el empleador antes de terminar el contrato debe intentar notificar al trabajador y guardar evidencia de ello, para luego, en caso de una demanda, poder justificar la razón por la que decidió terminar el contrato (GERENCIE, 2020).

### **3.2 Desarrollo del objetivo específico 2**

Analizar los beneficios del retiro pensional según el régimen público y privado en Colombia.

El sistema pensional en Colombia está compuesto principalmente por dos regímenes alternativos, uno público de reparto, RPM administrado por Colpensiones, y uno de ahorro individual con solidaridad conformados por los fondos en donde hay varias administradoras privadas de pensiones Colfondos, Porvenir, Protección y Skandia. Existen también unos regímenes especiales, algunos plenamente vigentes y otros en proceso de gradual de desaparición (COLFONDOS, 2022).

En los fondos de pensiones tienes una cuenta de ahorro individual a su nombre, a diferencia en el régimen público los aportes van a un fondo común; en los fondos de pensiones se puede pensionar anticipadamente si se cumple con el capital requerido adicionalmente se obtiene rendimientos, ya que los aportes se invierten para que la pensión sea mayor; en el régimen público no se goza de esta alternativa.

Los requisitos que se exigen para pensionarse son:

En los fondos de pensiones hay dos formas, por semana y por edad o por capital a diferencia en el régimen público solamente por semana y edad. Los fondos de pensiones, la primera forma es lograr 1150 semanas cotizadas y la edad de pensión donde las mujeres es de 57 años o más y los hombres de 62 años o más; en el régimen público se debe contar con 1300 semanas cotizadas para lo cual implica 3 años más de cotización que en los fondos de pensión (CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA, 2003).

En los fondos de pensiones, la segunda forma de lograr una pensión es por capital, en la que debes tener el ahorro suficiente para obtener por lo menos una pensión de salario mínimo esto se puede lograr a cualquier edad, en el régimen público no se tiene esta opción, en los fondos de pensiones, el cálculo se realiza sobre el ahorro que se haya realizado a través de tu vida laboral, el cálculo varía según los beneficiarios que tengas, en el público el cálculo depende del promedio del ingreso con lo que hayas cotizado en los últimos 10 años.

También se puede tener presente si no se logra cumplir los requisitos de pensión, se podrá tener una devolución en ambos regímenes, en los fdp se llama devolución de saldos, regresarán los aportes, rendimientos obtenidos en la cuenta de ahorro individual, en el público se llama indemnización sustitutiva, reintegran los aportes solo ajustados únicamente con inflación no se obtiene rendimientos.

La devolución de saldos en el sistema de seguridad social es un beneficio de carácter subsidiario que otorga el Régimen de Ahorro Individual a las personas afiliadas, al momento de llegar a la edad pensional no cumple las condiciones mínimas para acceder a la pensión, por tal razón, tiene derecho al reintegro de los saldos acumulados en su cuenta de ahorro con el fin de no quedar desamparados en la vejez (LVASQUEZ, 2021).

Los requisitos para acceder a la devolución de los saldos, los establece, el artículo 65 de la ley 100 de 1993, lo cual es necesario que el afiliado haya cumplido 62 años en el caso de los hombres o 57 años en el caso de las mujeres, a su vez no haber reunido mínimo 1150 semanas de cotización y no haber acumulado el capital requerido para financiar una pensión al menos del 110% de un salario mínimo legal mensual vigente. (LVASQUEZ, 2021)

### **3.3 Desarrollo del objetivo específico 3**

Presentar el plan de capacitación de retiro laboral a la empresa MPS MAYORISTA DE COLOMBIA SA.

En el desarrollo del objetivo se tuvo en cuenta inicialmente variables como indica el código sustantivo de trabajo sobre los diferentes retiros existentes en Colombia, se construyó el plan de retiro en la compañía MPS MAYORISTA DE COLOMBIA SA. Dando cumplimiento a lo emanado por las leyes colombianas.



**PLAN DE CAPACITACIÓN DE RETIRO LABORAL  
DESARROLLO HUMANO 2022**

## INTRODUCCIÓN

La ley 100 de 1993 en el artículo 262 menciona las obligaciones que deben cumplir las organizaciones públicas y privadas en concordancia a los programas de bienestar social.

De acuerdo a las actividades realizadas por la empresa MPS MAYORISTA DE COLOMBIA SA. Contempla la necesidad de crear un plan de retiro laboral para sus colaboradores brindando diversos momentos en su actividad profesional y estadía laboral en la empresa. El acompañamiento y asesoría en los retiros voluntarios, las jubilaciones y los retiros de terminación laboral sin justa causa, directamente en las dimensiones sociales, familiares, financieras que genera la desvinculación laboral.

De cara a lo anterior este papel es fundamental en la organización sin afectar directamente el proceso laboral y resulte motivante en el colaborador, además de un trabajo integro que requiere identificar las necesidades de las diferentes modalidades de terminación de contrato laboral de acuerdo al artículo 61 del CST, así mismo apoyados con agentes externos y/o internos para que las personas de la empresa adquieran habilidades al generarse la terminación del contrato laboral.

Es importante como organización contar con la amplia participación de los empleados el proceso de implementación del plan de capacitación de retiro laboral de la empresa.

## OBJETIVO GENERAL

Diseñar actividades orientadas a la comprensión del retiro laboral de acuerdo a las leyes colombianas en la empresa MPS MAYORISTA DE COLOMBIA SA.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Capacitar y dar a conocer sobre los diferentes retiros existentes en el marco legal en Colombia.
- Gestionar la participación de las entidades asociadas como: fondos de pensiones, cajas de compensación, servicio nacional de aprendizaje (SENA), fondos de empleados, cooperativas de ahorro y entidades bancarias, en la programación de capacitaciones de adaptación laboral, retiros laborales, finanzas, líneas de crédito y ahorro, orientación al trabajo, impacto socioeconómico y familiar entre otras.
- Presentar informe con encuesta aplicada a las personas activas y desvinculadas que salvaguarden las buenas relaciones entre ambas partes.

## **PLAN DE RETIRO LABORAL 2022**

### **Dirección De Desarrollo Humano**

Aplicar entrevistas de retiro para identificar las razones por las cuales los colaboradores renuncian a la empresa.

Elaborar un informe mensual acerca de las razones de retiro que genere elementos para el fortalecimiento del plan del plan de acción.

### **Desvinculación Asistida**

Contar con programas de reconocimiento por la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan y/o se jubilan.

Brindar capacitación socio laboral, financiero y emocional a las personas que se desvinculan por las diferentes razones, de manera que se les facilite enfrentar el cambio mediante un Plan de Desvinculación Asistida.

### **Gestión del Conocimiento**

Contar con entidades asociadas a la empresa para capacitar a los colaboradores que se retiran de la organización y a quienes continúan vinculados.

Anclar el plan de capacitación de retiro laboral con el plan de sucesión para afrontar los relevos en cualquier área de la empresa, por culminación o promoción laboral.

Socialización: Iniciar el proceso de sensibilización con todos los trabajadores de forma amigable para exponer el propósito y alcance del plan de retiro.

<b>Capacitación</b>	<b>Tipos De Desvinculación Laboral En Colombia – Generalidades</b>
Contenido	Marco legal: código sustantivo del trabajo, ley 100 de 1993 y demás leyes inherentes al tema, retiros por jubilación, mutuo consentimiento, expiración de plazo fijado, terminación de obra contratada, liquidación o clausura de la empresa, suspensión de actividades por parte del empleador durante más de 120 días, por sentencia ejecutoria contra el trabajador, muerte del trabajador, cuando el trabajador no regresa al trabajo luego de una suspensión del contrato.
Público objetivo:	Todos los colaboradores de la empresa
Duración:	1 hora
Cobertura	90%

<b>Capacitación</b>	<b>Sistema Pensional Colombiano – Generalidades</b>
Contenido	Comparativo regímenes pensionales, doble asesoría pensional, coberturas pensionales, cálculo del monto de la pensión de vejez en Colpensiones, fondos privados, alternativas de protección a la vejez, canales de atención.
Público objetivo:	Todos los colaboradores de la empresa
Duración:	1 hora
Cobertura	90%

<b>Capacitación</b>	<b>Caja De Compensación Y Agencia De Empleo</b>
Contenido	Temas tales como: impacto emocional, orientación a habilidades y destrezas profesionales, competencias laborales, comunicación efectiva, subsidios al desempleo, manejo de duelo, estrés al desempleo, estrategias y emprendimiento.
Público objetivo:	Todos los colaboradores de la empresa
Duración:	1 hora
Cobertura:	90%

<b>Capacitación</b>	<b>Capacitación Financiera</b>
Contenido	Entidades bancarias, fondo de empleados, cooperativas de ahorro, temas tales como: créditos, ahorros, formación y estudios, seguros y pólizas, y otros beneficios en pro de los trabajadores.
Público objetivo:	Todos los colaboradores de la empresa
Duración:	1 hora
Cobertura	90%

Aplicar los mecanismos de conocimiento que dejan los colaboradores desvinculados de la organización.

- ✓ Aplicación de encuestas
- ✓ Entrevistas de retiro
- ✓ Informe consolidado por razones de retiro
- ✓ Proponer un plan de acción

Realizar socialización del cronograma del plan capacitación de retiro en diferentes periodos, semestral y anual, con variable cuantificable permitiendo medir los resultados generados que ha tenido la organización, así como las mejoras por parte del departamento de desarrollo humano.

## CONCLUSIÓN

Toda organización tiene la posibilidad de crear elementos para tomar las mejores decisiones, siendo capaz de anticipar cambios y demostrar cuan preparada esta la empresa; hoy día se hace un llamado a enfrentar el tacto reclamo que dentro de las organizaciones o fuera de ellas, las personas, los trabajadores han centrado sus preocupaciones por el vivir a diario, el sostenimiento financiero, el impacto social, y los aspectos familiares.

El diseño y la implementación de los planes de retiro, se viene realizando cada vez con acompañamiento y asesorías desde el área llamada departamento de desarrollo humano y agentes externos, que brindan la capacidad para aceptar el cambio, en los diversos tipos de retiros existentes en Colombia.

MPS MAYORISTA DE COLOMBIA SA., posee un conjunto de actividades sistematizadas de bienestar y calidad al trabajador, sin embargo, se construye el plan de retiro laboral de manera precisa y teniendo presente los bajos costos en la implementación de este, asesoramiento y acompañamiento en los procesos de retiro, que a su vez son igual de importantes como los de ingreso.

Los beneficios que se pretenden aportar a cada colaborador, enriqueciéndolo con conocimiento, guías, orientación y alternativas que ofrecen las entidades a las que se encuentra afiliado, la construcción de este tópico plan, es lograr al final de la productividad laboral en la empresa, que sea exitoso y un reconocimiento de oportunidad para un nuevo proyecto de vida.

## RECOMENDACIONES

Para la realización de este proyecto se tuvieron en cuenta diversas variables, como la rotación constante de personal en diferentes áreas de la compañía, la oferta y demanda del mercado laboral, la cantidad de plazas disponibles por cargo, el crecimiento de los emprendimientos, contribuyendo en el plan de capacitación en pro del mejoramiento continuo dentro de la organización, promoviendo:

- Capacitación sobre los diferentes retiros laborales legislados en Colombia.
- Conocer los beneficios que ofrecen entidades como: las cajas de compensación, el Servicio nacional de aprendizaje SENA generando capacitaciones en los ámbitos laborales, formativos y agencias de empleo sin costo.
- Corresponde al departamento de desarrollo humano dar inicio al trabajo cultural para fortalecer las aceptaciones en los diferentes retiros laborales.
- Socializar y promover periódicamente los beneficios que contiene el plan de retiro laboral a todos los trabajadores de la organización.
- Es responsabilidad del departamento de desarrollo humano eliminar, incluir, hacer cambios propuestos en el plan de retiro laboral.
- La empresa deberá dar cumplimiento a lo establecido en la ley 100 de 1993 en su artículo 262 literal C, como plan integral de bienestar también en proceso de jubilación, cito “el misterio 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 en preparación de jubilación”.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- A RODRIGUEZ. (13 de 06 de 2007). Recuperado el 21 de 03 de 2022, de PSICOLOGÍA POLÍTICA: <https://www.uv.es/garzon/psicologia%20politica/N5-5.pdf>
- CHIAVENATO. (01 de 12 de 2006). <http://www.cyta.com.ar> -. Recuperado el 22 de 05 de 2022, de Técnica Administrativa, Buenos Aires: [http://www.cyta.com.ar/ta0601/v6n1a3.htm#:~:text=Las%20políticas%20según%20Chiavenato%20\(2006,debe%20desarrollarse%20la%20acción%20administrativa](http://www.cyta.com.ar/ta0601/v6n1a3.htm#:~:text=Las%20políticas%20según%20Chiavenato%20(2006,debe%20desarrollarse%20la%20acción%20administrativa).
- Chiavenato. (2008). GESTION DEL TALENTO HUMANO. En I. CHIAVENATO, *GESTION DEL TALENTO HUMANO. 3RA EDICION*. (pág. 736). BOGOTA: THE McGraw-Hill.
- COLFONDOS. (2022). *COLFONDOS* . Recuperado el 11 de JUNIO de 2022, de <https://www.colfondos.com.co/dxp/personas/pensiones-obligatorias/beneficios-del-rais>
- COLPENSIONES. (13 de 12 de 2020). *normativa.colpensiones*. Recuperado el 15 de 04 de 2022, de [https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/f\\_sc103703.htm#:~:text=Parágrafo%203., tener%20derecho%20a%20la%20pensión](https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/f_sc103703.htm#:~:text=Parágrafo%203., tener%20derecho%20a%20la%20pensión).
- CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. (29 de ENERO de 2003). *OIG.CEPAL*. Recuperado el 11 de JUNIO de 2022, de LEY NUMERO 797 DE 2003: [https://oig.cepal.org/sites/default/files/colombia\\_-\\_ley\\_797.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/colombia_-_ley_797.pdf)
- CST. (s.f.). *SISTEMA UNICO DE INFORMACION NORMATIVA*. Recuperado el 24 de 04 de 2022, de JURISCOLOMBIA: <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323>
- DIRECTORIO DE EMPRESAS. (s.f.). Recuperado el 21 de 03 de 2022, de <https://www.informacolombia.com/directorio-empresas/informacion-empresa/mps-mayorista-colombia-sa>: <https://www.informacolombia.com/directorio-empresas/informacion-empresa/mps-mayorista-colombia-sa>
- FUNCION PUBLICA. (2002). Recuperado el 21 de 03 de 2022, de funcion publica: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6778>
- G SALDAÑA. (s.f.). *EUMED*. Recuperado el 15 de 04 de 2022, de <https://www.eumed.net/libros-gratis/2006b/voz/1a.htm#:~:text=Para%20Alfonso%20Ayala%20S,cierta%20dirección%20anticipada>.

GERENCIE. (25 de 11 de 2020). *gerencie.co*. Recuperado el 15 de 04 de 2022, de [https://www.gerencie.com/terminacion-del-contrato-de-trabajo.html#Terminacion\\_del\\_contrato\\_de\\_trabajo\\_por\\_mutuo\\_consentimiento](https://www.gerencie.com/terminacion-del-contrato-de-trabajo.html#Terminacion_del_contrato_de_trabajo_por_mutuo_consentimiento)

I SANCHEZ. (2009). ESTILOS DE DIRECCION Y LIDERAZGO EN LAS ORGANIZACIONES. En *ESTILOS DE DIRECCION Y LIDERAZGO EN LAS ORGANIZACIONES PROPUESTA DE UN MODELO PARA SU CARATERIZACION Y ANALISIS* (pág. 308). CALI: UNIVERSIDAD DEL VALLE.

Jorge Jimeno Bernal. (19 de noviembre de 2012). *Cómo crear la política de tu empresa*. Recuperado el 21 de 03 de 2022, de pdcahome: <https://www.pdcahome.com/2551/como-crear-la-politica-de-tu-empresa-definiciones-requisitos-y-tipos-de-politicas/>

LVASQUEZ. (21 de MAYO de 2021). *UEXTERNADO*. Recuperado el 11 de JUNIO de 2022, de Departamento de derecho laboral: <https://derlaboral.uexternado.edu.co/uncategorized/procedencia-de-la-devolucion-de-saldos-y-la-pension-de-vejez-desarrollo-desde-la-sentencia-sl-1142-de-202/>

MPS MAYORISTA DE COLOMBIA. (s.f.). Recuperado el 27 de 03 de 2022, de <https://www.mps.com.co>: <https://www.mps.com.co/nosotros>

MPS MAYORISTAS DE COLOMBIA SA. (s.f.). Recuperado el 21 de 03 de 2022, de MPS MAYORISTAS DE COLOMBIA SA: <https://www.mps.com.co/nosotros>

RAE. (s.f.). Recuperado el 21 de 03 de 2022, de REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: <https://dle.rae.es/calidad>

RAE. (s.f.). Recuperado el 21 de 03 de 2022, de REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: <https://dle.rae.es/logístico>

RAE. (s.f.). Recuperado el 21 de 03 de 2022, de REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: <https://dle.rae.es/político>

RAE. (s.f.). Recuperado el 21 de 03 de 2022, de REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: <https://dle.rae.es/servicio>

RAE. (s.f.). Recuperado el 21 de 03 de 2022, de REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: <https://www.rae.es/desen/desarrollo>


RAE. (s.f.). *DICCIONARIO*. Recuperado el 11 de JUNIO de 2022, de REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: <https://dle.rae.es/jubilar>

RAE. (s.f.). *DICCIONARIO*. Recuperado el 11 de JUNIO de 2022, de REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: <https://www.rae.es/drae2001/valor>

RAE. (s.f.). *DICCIONARIO*. Recuperado el 11 de JUNIO de 2022, de REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: <https://dle.rae.es/vitalicio>

RAE. (s.f.). *DICCIONARIO*. Recuperado el 11 de JUNIO de 2022, de REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: <https://dpej.rae.es/lema/liquidación>

## **APÉNDICES:**

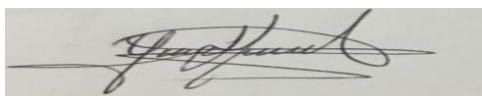
	<b>UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR</b>	CÓDIGO: 307-202-PRO05-FOR06
		VERSIÓN: 2
FORMATO DE TUTORÍA / ASESORIAS		PÁG.: 1 de 2

<b>INEA ACADEMICA POA</b>		
Marque con una X TUTORIAS <input type="checkbox"/> REFUERZOS <input type="checkbox"/> ASESORIAS <input checked="" type="checkbox"/>		
<b>1. IDENTIFICACION</b>		
DOCENTE TUTOR / ASESOR :		
FACULTAD : <b>FACE</b>		
PROGRAMA : ADMINISTRACION DE EMPRESAS		
PERIODO ACADÉMICO:		
FECHA : <b>2 de junio 2022</b>		
<b>2. DESARROLLO DEL ACOMPAÑAMIENTO Y SEGUIMIENTO ACADEMICO</b>		
TEMA: capítulo 3		
OBJETIVO: <b>Revisar las observaciones del segundo informe</b>		
METODOLOGÍA UTILIZADA: <b>Asesoría</b>		
LOGROS: Se aclaró dudas sobre las observaciones del segundo informe y se aclararon dudas para el desarrollo del tercer capítulo		

No.	NOMBRE	No. IDENTIFICACION	CORREO	TELEFONO	SEMESTRE
1	LEONARDO FABIAN JIMENEZ MONTEJO	1003167396	Lfabianjimenz@unicesar.edu.co	3046702955	IX
2	LYDIS MAYERLY PAYARES HERRERA	1005322478	lmayerlypayares@unicesar.edu.co	3107316423	IX
3	LUZ MERY AREVALO TRILLOS	1065891628	larevalo@unicesar.edu.co	3245649639	IX
4	JIREH VALENTINA RUBIO BAYONA	1007317261	jvrubio@unicesar.edu.co	3102631405	IX
6	NATALIA CALDERON PEREZ	1003090885	@unicesar.edu.co	3128853442	IX
7	ALFREDO JOSE CAMACHO	106707008	ajosecamacho@unicesar.edu.co	3108023140	IX
8					

NOTA: Algunos estudiantes entraron de manera intermitente dado que había mala señal por fuertes lluvias.

FIRMA DEL TUTOR /ASESOR



**EVIDENCIAS**



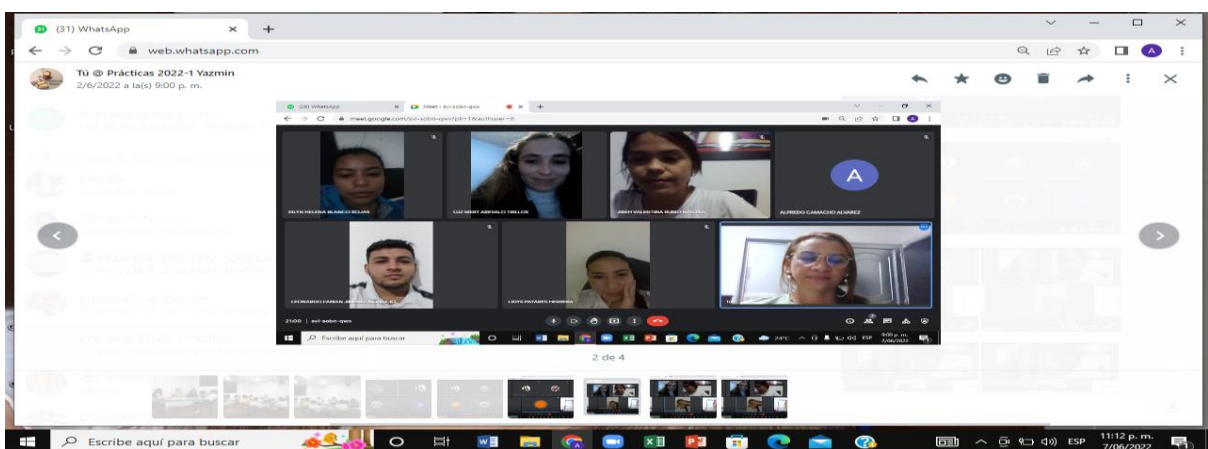
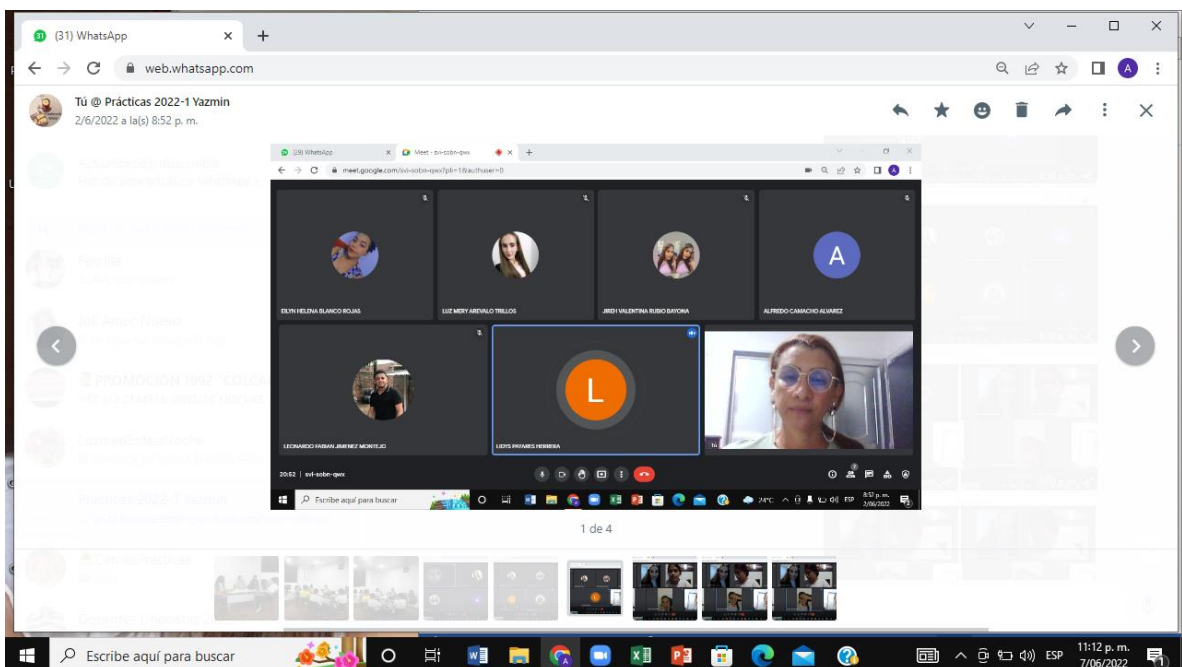
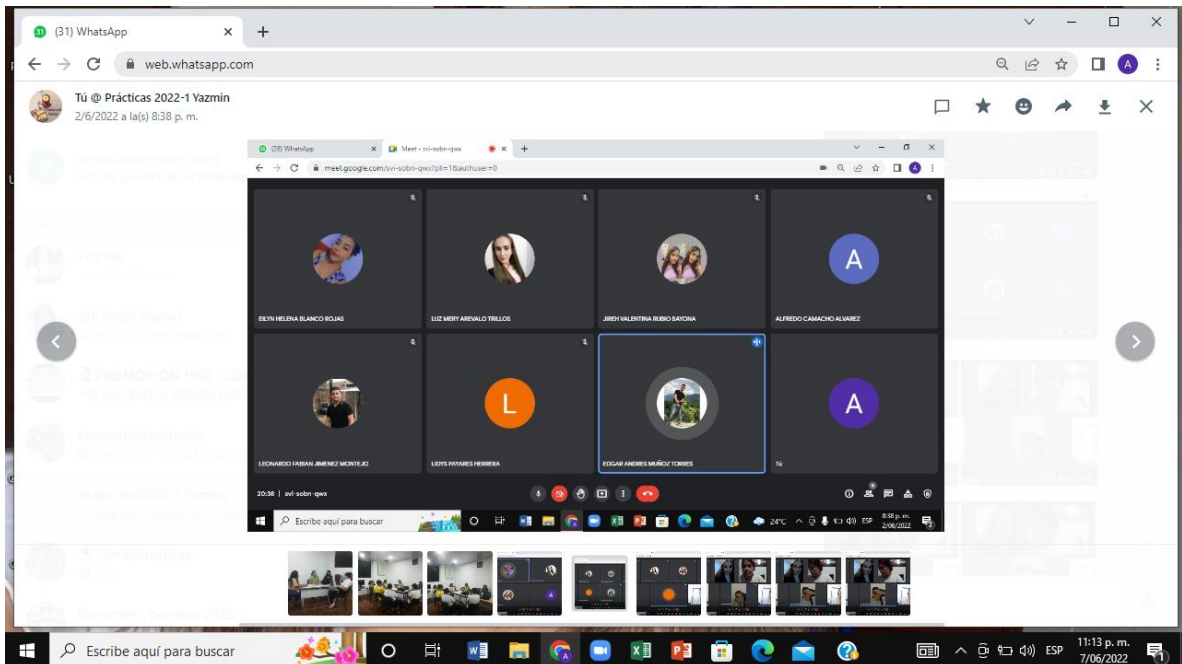
UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR


CÓDIGO: 307-202-PRO05-FOR06

VERSIÓN: 2

FORMATO DE TUTORÍA / ASESORIAS

PÁG.: 2 de 2

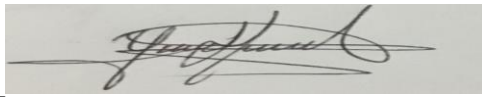


	<b>UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR</b>	CÓDIGO: 307-202-PRO05-FOR06
		VERSIÓN: 2
FORMATO DE TUTORÍA / ASESORIAS		PÁG.: 1 de 2

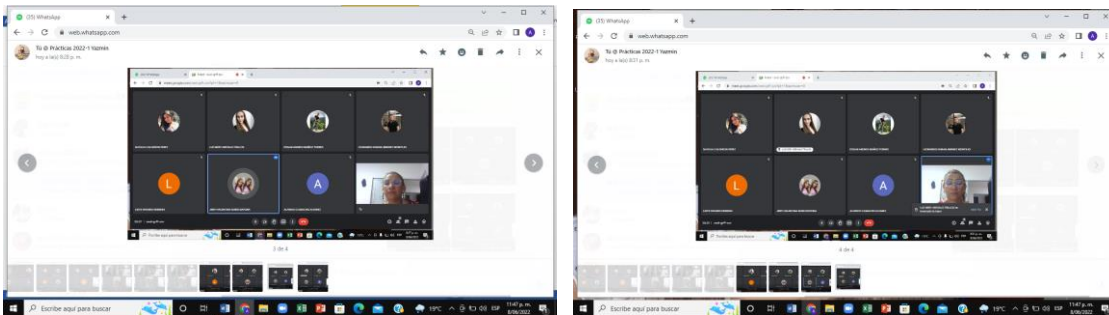
<b>INEA ACADEMICA POA</b>		
Marque con una X		
TUTORIAS <input type="checkbox"/>	REFUERZOS <input type="checkbox"/>	ASESORIAS <input checked="" type="checkbox"/>
<b>1. IDENTIFICACION</b>		
DOCENTE TUTOR / ASESOR :		
FACULTAD : <b>FACE</b>		
PROGRAMA : ADMINISTRACION DE EMPRESAS		
PERIODO ACADÉMICO:		
FECHA : <b>8 de Junio 2022</b>		
<b>2. DESARROLLO DEL ACOMPAÑAMIENTO Y SEGUIMIENTO ACADEMICO</b>		
TEMA: capítulo 3		
OBJETIVO: <b>Revisar el desarrollo de los objetivos específicos</b>		
METODOLOGÍA UTILIZADA: <b>Asesoría</b>		
LOGROS: Se revisó los avances en el desarrollo de los objetivos específicos y enviaron correcciones		


No.	NOMBRE	No. IDENTIFICACION	CORREO	TELEFONO	SEMESTRE
1	LEONARDO FABIAN JIMENEZ MONTEJO	1003167396	Lfabianjimenz@unicesar.edu.co	3046702955	IX
2	LYDIS MAYERLY PAYARES HERRERA	1005322478	lmayerlypayares@unicesar.edu.co	3107316423	IX
3	LUZ MERY AREVALO TRILLOS	1065891628	larevalo@unicesar.edu.co	3245649639	IX
4	JIREH VALENTINA RUBIO BAYONA	1007317261	jvrubio@unicesar.edu.co	3102631405	IX
6	NATALIA CALDERON PEREZ	1003090885	@unicesar.edu.co	3128853442	IX
7	ALFREDO JOSE CAMACHO	106707008	ajosecamacho@unicesar.edu.co	31080223140	IX
8					

FIRMA DEL TUTOR /ASESOR



### EVIDENCIAS

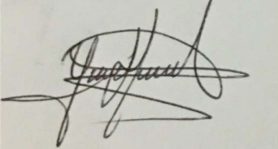


	<b>UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR</b>	CÓDIGO:	
		VERSIÓN: 1	
	<b>EVALUACIÓN DE LA EMPRESA Y DOCENTE TUTOR</b>	PÁG.: 1 de 1	

DATOS BÁSICOS DEL PRACTICANTE/EMPRESA					
Apellidos, Nombre Del Practicante		Luz Mery Arévalo Trillos			
Nombre/ Razón Social De La Empresa		MPS MAYORISTA DE COLOMBIA S.A.			
Fecha Inicio Practica	17 /ENERO /2022	Fecha Final Practica	17 / JULIO / 2022	Total Horas:	1440
Área, Dpto. De Desempeño Del Practicante		Departamento de Desarrollo Humano			
Responsable De La Practica En La Empresa		Martin Elías Vinchira			
Email Responsable / Teléfono		MVINCHIRA@mps.com.co			
Empresa	Universidad Popular Del Cesar		Fecha:	30/ Junio/2022	
Evaluador	Yazmin Hernandez		Cargo Del Evaluador:	Docente Asesor	

ASPECTOS A EVALUAR POR PARTE DE LA EMPRESA EN RELACIÓN CON EL ESTUDIANTE					
Evalué del 1 al 5, los siguientes aspectos; donde es es la mayor calificación y 1 es la menor					
ASPECTOS A EVALUAR	1	2	3	4	5
1. Nivel de conocimiento					X
2. Habilidades y destrezas aplicadas en el área de trabajo					X
3. Destreza en equipos y herramientas tecnológicas, si las uso					X
4. Relaciones interpersonales, trato con los compañeros de trabajo					X
5. Puntualidad y responsabilidad con compromisos asignados					X
6. Cumplimiento de las normas institucionales y de la empresa					X
7. Actitud proactiva e iniciativa y creatividad en el trabajo					X
Recomendaciones de la empresa a la institución o al practicante:					
Aspectos a mejorar del estudiante:					

  
**JEFE INMEDIATO**

  
**EVALUADOR**

MPS MAYORISTA DE  
 COLOMBIA S.A.  
 NIT 830.118.214-1