

	PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA		Código: PROG-GTH-001
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión:01
			Fecha de Aprobación: 14/04/2023
			Página 1 de 11
Elaboró: Profesional Especializado de Gestión del Talento Humano	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad.	

Tabla de contenido

Página

1. ALCANCE	3
2. OBJETIVOS	3
2.1. Objetivo General	3
2.2. Objetivos Específicos	3
3. NORMATIVA	
3.1. Decreto 1083 de 2015	4
3.2. Decreto 648 de 2017	4
4. PLAN DE ACTIVIDADES	
4.1. Área Descubriendo Caminos	5
4.2. Área Proyecto Sueños	6
4.3. Área de Emprendimiento	6
4.4. Área de Responsabilidades y Legales	6
5. COMPONENTES QUE DESARROLLA EL PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA	6
6. RESPONSABLES DEL PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA	7
7. FORMATOS ASOCIADOS AL PROTOCOLO DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA	7
8. ACTIVIDADES PREVIAS A LA DESVINCULACIÓN ASISTIDA	7
9. ACTIVIDADES POSTERIORES A LA DESVINCULACIÓN ASISTIDA	8
10. EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE RETIRO ASISTIDO	
10.1. Etapa Inicial.	9
10.2. Etapa de Ejecución.	9
10.3. Etapa de Evaluación.	11
11. CONTROL DE CAMBIOS	12

	PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA		Código: PROG-GTH-001
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión:01
			Fecha de Aprobación: 14/04/2023
			Página 2 de 11
Elaboró: Profesional Especializado de Gestión del Talento Humano	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad.	

1. ALCANCE:

Inicia con la información de la desvinculación que presentan los funcionarios que por distintas circunstancias administrativas se retiran; tales como jubilación, retiro o se aparten de la entidad, ofreciéndoles apoyo socioemocional para afrontar el cambio de estilo de vida, la nueva situación laboral, además de ofrecer un reconocimiento por su trayectoria en la entidad y favoreciendo los mecanismos de transferencia de conocimientos.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General:

Establecer los lineamientos para el acompañamiento y seguimiento del proceso de desvinculación asistida y retiro del servicio, dirigido a los funcionarios vinculados con la Administración Municipal de Fusagasugá, bien sea por carrera administrativa, nombramiento provisional, temporales, trabajadores oficiales y en los empleos de libre nombramiento y remoción.

2.2. Objetivos Específicos:

- Preparar a los servidores públicos de la Administración Municipal con el próximo cumplimiento de los requisitos para acceder a los beneficios de la pensión.
- Facilitar su adaptación al nuevo entorno, construyendo un proyecto de vida, así como el uso u ocupación del tiempo libre.
- Brindar el acompañamiento psicosocial a aquellos servidores públicos próximos a desvincularse, con el fin de facilitar la adaptación a esa nueva etapa de vida.
- Ofrecer alternativas de ocupación del tiempo libre, inversión, a través de la capacitación en emprendimiento, estimulando su creatividad.
- Brindar orientación sobre estilos saludables de vida, así como la promoción y prevención en salud.

	PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA		Código: PROG-GTH-001
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión:01
			Fecha de Aprobación: 14/04/2023
			Página 3 de 11
Elaboró: Profesional Especializado de Gestión del Talento Humano	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad.	

3. NORMATIVA

La **Desvinculación Asistida**, es un proceso de orientación, sensibilización y capacitación dirigido a los funcionarios que están próximos a egresar para la búsqueda de actitudes de desafío y oportunidad que le ayuden a afrontar el período de separación de la Entidad; por lo que se hace necesario fortalecer e implementar una cultura organizacional permanente para enfrentar el cambio, lo cual facilitará realizar un buen proceso de desvinculación.

La Alcaldía Municipal de Fusagasugá realiza la planeación, ejecución y evaluación del programa destinado a dar asistencia técnica oportuna a los servidores públicos para su desvinculación de manera que ésta sea lo menos traumática posible para ellos y para los que permanezcan en la entidad, con miras a favorecer el buen clima laboral. Por lo que este Programa de Desvinculación Asistida tomará en cuenta aquellos aspectos involucrados en la desvinculación: emocionales, financieros, familiares y organizacionales.

La administración pública nos ofrece normatividad al respecto para su orientación a saber:

3.1. El Decreto 1083 de 2015. En su Artículo 2.2.10.7 determina que dentro de los *Programas de bienestar de calidad de vida laboral*, de conformidad con el artículo [24](#) del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar dentro de sus programas de evaluación la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y la desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional, así como preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.

3.2. Decreto 648 de 2017. En el capítulo 1 define las Causales de retiro del servicio así: El retiro del servicio implica la cesación en el ejercicio de funciones públicas y se produce por:

1) Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre

	PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA		Código: PROG-GTH-001
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión:01
			Fecha de Aprobación: 14/04/2023
			Página 4 de 11
Elaboró: Profesional Especializado de Gestión del Talento Humano	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad.	

nombramiento y remoción.

- 2) Declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- 3) Renuncia regularmente aceptada.
- 4) Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.
- 5) Invalidez absoluta.
- 6) Edad de retiro forzoso.
- 7) Destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- 8) Declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.
- 9) Revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5º de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen.
- 10) Orden o decisión judicial.
- 11) Supresión del empleo.
- 12) Muerte.
- 13) Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

Finalmente, la Administración Municipal de Fusagasugá, con el liderazgo de la Dirección de Gestión del Talento Humano establece los lineamientos para el proceso de desvinculación del servicio público y plantea desde su quehacer las siguientes actividades, aplicables al Programa de Desvinculación Asistida:

4. PLAN DE ACTIVIDADES

Desde la Dirección de Gestión del Talento Humano y con la colaboración de entidades como el IDERF, la Secretaría de Desarrollo Económico, el SENA y la Caja de Compensación Colsubsidio, se tiene previstas las actividades para coadyuvar en el proceso de desvinculación en la Alcaldía Municipal de Fusagasugá.

4.1 Área Descubriendo caminos: En este primer momento se conocerá a cada servidor público: su estado físico y mental, su funcionalidad, sus intereses ocupacionales y cómo son sus relaciones familiares y sociales, para así poder brindarle una atención realmente personalizada y que se convierta en el protagonista de su propio proceso de

	PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA		Código: PROG-GTH-001
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión:01
			Fecha de Aprobación: 14/04/2023
			Página 5 de 11
Elaboró: Profesional Especializado de Gestión del Talento Humano	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad.	

desvinculación o retiro asistido.

4.2 Área Proyectando Sueños: En esta etapa se planifica de manera conjunta con el equipo profesional y el servidor público su participación en la familia, la atención que cada persona va a recibir, buscando organizar los servicios que requiere para mejorar su calidad de vida, encontrando las opciones más adecuadas para cada participante según su diagnóstico, sacando a la luz las fortalezas y capacidades que tiene o puede desarrollar.

4.3 Área de Emprendimiento. La Secretaría de Desarrollo Económico y Competitividad y el SENA ofrecerá la parte relacionada con el Emprendimiento, la cual incluye el desarrollo de las habilidades y conocimientos para iniciar y promover la creación de proyectos de empresa rentables y ajustados a la realidad del mercado y condición del servidor público.

4.4 Área de Desvinculación Responsable y Legal. La Caja de Compensación Colsubsidio ofrecerá su programa de desvinculación, la cual incluye una asesoría en temas legales para orientación de los servidores próximos a retirarse de la Entidad.

5. COMPONENTES QUE DESARROLLA EL PROGRAMA DE DESVINCULACION ASISTIDA

En la Alcaldía Municipal de Fusagasugá, se desarrollan los siguientes componentes:

A nivel Físico:

- Promoción y prevención
- Estilos de vida saludable

A nivel Mental y cognitivo:

- Estimulación cognitiva
- Fortalecimiento emocional

	PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA		Código: PROG-GTH-001
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión:01
			Fecha de Aprobación: 14/04/2023
			Página 6 de 11
Elaboró: Profesional Especializado Dirección de Gestión del Talento Humano	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad.	

A nivel Social y de integración:

- Familia y redes
- Participación y territorio

A nivel Ocupacional:

- Desarrollo y aprendizaje de talentos
- Vida productiva

6. RESPONSABLES DEL PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA:

Dirección de Gestión del Talento Humano
 Profesional Especializado 222-07 Gestión del Talento Humano

7. FORMATOS ASOCIADOS AL PROTOCOLO DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA

- ✓ Encuesta de Retiro
- ✓ Anexo-C2-retención-del-conocimiento

8. ACTIVIDADES PREVIAS AL RETIRO DEL SERVICIO

N°	Actividad	Fecha de ejecución
1.	Revisión de los funcionarios que cumplen con las condiciones de Prepensión	1er trimestre
2.	Caracterización de la población prepensionada	1er trimestre
3.	Desarrollo del ciclo de capacitación para el retiro laboral teniendo en cuenta los 4 ejes de preparación (elaboración del presupuesto para el manejo de finanzas personales)	2do trimestre
4.	Promoción y prevención del Riesgo Psicosocial: Fortalecimiento, resolución de conflictos y comunicación asertiva.	2do trimestre

	PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA		Código: PROG-GTH-001
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión:01
			Fecha de Aprobación: 14/04/2023
			Página 7 de 11
Elaboró: Profesional Especializado de Gestión del Talento Humano	Profesional Dirección de Gestión del Talento Humano	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad.

5.	Revisión de requisitos administrativos y legales para el acompañamiento de solicitud de la pensión en los casos de jubilación, vejez e invalidez.	3er trimestre
6	Coordinar y desarrollar actividades de apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, facilitando enfrentar el cambio.	3er trimestre
7	Actividad de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado de los funcionarios en la celebración del día del Servidor Público.	3er trimestre
8	Incentivo no pecuniario en el momento del retiro del servicio	3er trimestre
9	Servicios de apoyo para creación de empresa y fortalecimiento empresarial	4to trimestre

9. ACTIVIDADES POSTERIORES AL RETIRO DEL SERVICIO

N°	Actividad	Fecha de ejecución
1.	Registro de novedades de Retiro en la Matriz de seguimiento de situaciones Administrativas	Permanente, según novedad.
2.	Aplicar encuesta de retiro incluida la evaluación de satisfacción de las actividades de retiro	Tercer trimestre
3.	Aplicar formato de retención del conocimiento	Tercer trimestre
4.	Actividad anual con los exservidores de la Entidad	Tercer trimestre
5	Elaborar un informe acerca de las razones de retiro, incluye cifras de retiro de servidores y su análisis por modalidad de retiro que genere insumos para el Plan Bienestar Social e Incentivos.	

	PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA		Código: PROG-GTH-001
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión:01
			Fecha de Aprobación: 14/04/2023
			Página 8 de 11
Elaboró: Profesional Especializado de Gestión del Talento Humano	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad.	

10. EJECUCION DEL PROGRAMA DE RETIRO ASISTIDO

10.1 Etapa Inicial:

La Dirección de Gestión del Talento Humano iniciará el Programa de Desvinculación Asistida a partir de la detección de necesidades, teniendo en cuentas las siguientes estrategias:

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

Esta etapa inicial comprende todas aquellas acciones encaminadas a cumplir con el objetivo de este Programa de Desvinculación Asistida, buscando el mejoramiento de la calidad de vida del servidor próximo a retirarse de la Entidad y que le permitan adaptarse en su nueva etapa de la vida.

10.2 Etapa de Ejecución:

10.2.1.1 **Difusión del programa** a los servidores de carrera administrativa, planta temporal, provisionalidad, libre nombramiento y remoción, a través de los correos institucionales.

Acercamiento por parte de la Dirección de Gestión del Talento Humano a la población objetivo, a fin de realizar una sensibilización acerca del programa, su posible inclusión, así como informar sobre los beneficios del mismo.

10.2.2. **Evaluación, identificación de capacidades, puntos fuertes y débiles.**

La Dirección de Gestión del Talento Humano podrá realizar a través de un profesional de la Psicología entrevistas con los servidores, para determinar las aptitudes y condiciones de afrontamiento con respecto a la desvinculación, evaluación, identificación de capacidades, puntos fuertes y débiles. Así mismo,

	PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA		Código: PROG-GTH-001
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión:01
			Fecha de Aprobación: 14/04/2023
			Página 9 de 11
Elaboró: Profesional Especializado de Gestión del Talento Humano	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad.	

para orientarlo a través de la autoevaluación y autoconocimiento, con interrogantes tales como:

- ¿Cómo soy? (Diagnóstico de personalidad).
- ¿Qué me gusta hacer? (Diagnóstico de motivaciones).
- ¿Qué conocimientos poseo? (Diagnóstico de conocimientos).
- ¿Qué se hacer con éxito? (Diagnóstico de competencias).
- ¿Qué quiero hacer en los próximos años? (Diagnóstico de expectativas y ambiciones)

En este punto es posible identificar si el funcionario que finaliza su vínculo laboral, tiene como objetivo continuar o culminar con actividades laborales, según sea el caso, es necesario especificarlo con el fin de orientar el proceso en las siguientes fases de adquisición y entrenamiento de habilidades para facilitar la reacomodación laboral o por el contrario orientar el proceso a generar nuevas actividades en el ámbito personal y de recreación que permitan a la persona llevar una vida activa.

10.2.3. Establecimiento de convenios con entidades educativas para la promoción de la educación no formal de los servidores, en temas relacionados con creatividad, desarrollo de nuevas posibilidades de negocio y emprendimiento. (SENA).

10.2.4. Capacitaciones y entrenamientos: Desarrollo de talleres sobre:

- Resistencia al cambio organizacional, buscando desarrollar competencias de flexibilidad, adaptabilidad, automotivación y desarrollo personal, como herramientas básicas e indispensables para asimilar cambios y desarrollar la resiliencia ante las diferentes situaciones.
- Fortalecimiento de las competencias individuales, que le permita al servidor iniciar un proceso de evaluación de sus capacidades, habilidades, destrezas, conocimiento, que puedan hacerlo más efectivo al afrontar la situación.

	PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA		Código: PROG-GTH-001
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión:01
			Fecha de Aprobación: 14/04/2023
			Página 10 de 11
Elaboró: Profesional Especializado de Gestión del Talento Humano	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad.	

10.2.5. Promoción y prevención en salud: Con el apoyo de la ARL y de las EPS, iniciar actividades y charlas sobre promoción y prevención de la salud física y psicológica de los servidores, nutrición saludable y manejo del estrés.

10.2.6. Charlas a Pre-pensionados:

El propósito es realizar jornadas para preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio que incluyan dimensiones en cuanto a la salud física y psicológica, abordajes jurídicos, utilización del tiempo libre, nuevas aficiones y proyecto de vida, apoyo con los fondos de pensiones, para brindar orientación en cuanto a trámites en casos de jubilación, con el apoyo de la Caja de Compensación Colsubsidio, brindar sensibilizaciones sobre finanzas personales y economía familiar, exaltación a la labor realizada para los jubilados de cada vigencia a través de una actividad en la que se involucra al servidor público y se le reconoce su aporte a la Entidad. Finalmente permite la participación de un grupo de pensionados en actividades culturales, de integración, deportivas y/o ecológicas desarrolladas por la Administración Municipal de Fusagasugá, siempre y cuando el presupuesto asignado para tal fin lo permita.

10.3. Etapa de Evaluación

El objetivo de esta etapa es evaluar el Programa de Desvinculación Asistida y, de ser necesario realizar los ajustes necesarios para lograr su propósito. Para ello, se aplicarán por parte de profesionales en psicología de la Dirección de Gestión del Talento Humano, instrumentos tales como encuestas, entrevistas y evaluaciones de retroalimentación sobre las actividades realizadas; de tal forma que permitan conocer las razones de retiro, utilizar mecanismos de transferencia de conocimiento, evaluar y medir alcances, metodología y objetivos de este Programa a fin de optimizarlo.

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

	PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA		Código: PROG-GTH-001
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión:01
			Fecha de Aprobación: 14/04/2023
			Página 11 de 11
Elaboró: Profesional Especializado de Gestión del Talento Humano	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad.	

actividades a fin de evaluar el Programa de Desvinculación Asistida.

Se utilizará el indicador de eficacia, para medir el logro de los resultados planificados en el Programa de Retiro Asistido y si se alcanzaron los resultados inicialmente planteados.

Evaluación: Programa de Retiro Asistido

Indicador: Eficacia.

Fórmula: N° de actividades ejecutadas / N° de actividades programadas) x 100

11. CONTROL DE CAMBIOS:

VERSION	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
1	abril de 2023	Creación del documento