
	PLAN DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA		Código: PL-GTH-009
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión:01
			Fecha de Aprobación: 30/04/2024
			Página 1 de 13
Elaboró: Profesional Especializado Dirección de Gestión del Talento Humano	Revisó: Directora Gestión del Talento Humano.	Aprobó: Comité Técnico de Calidad	

TABLA DE CONTENIDO

PROGRAMA “SENDEROS DE TRANSFORMACIÓN” – DESVINCULACIÓN ASISTIDA

INTRODUCCIÓN	2
1. OBJETIVOS	2
1.1 Objetivo General	2
1.2 Objetivos Específicos	3
2. ALCANCE	3
3. RESPONSABLE	3
4. MARCO LEGAL DESVINCULACIÓN	3
4.1. Causales de Retiro	3
5. MARCO CONCEPTUAL DESVINCULACIÓN	9
5.1. Definición de la población	9
6. METODOLOGÍA	10
6.1 Identificación de necesidades	10
6.2 Plan de Acción	11
6.3 Seguimiento y evaluación	12
ANEXOS	12

	PLAN DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA		Código: PL-GTH-009
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión:01
			Fecha de Aprobación: 30/04/2024
			Página 2 de 13
Elaboró: Profesional Especializado Dirección de Gestión del Talento Humano	Revisó: Directora Gestión del Talento Humano.	Aprobó: Comité Técnico de Calidad	

INTRODUCCIÓN

El enfoque de la Alcaldía Municipal de Fusagasugá es el de implementar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) como una estrategia clave para fortalecer la medición del desempeño en la administración pública, lo que puede traducirse en una gestión más eficiente y transparente.

El plan de desvinculación asistida demuestra un compromiso tanto con los servidores públicos como con la comunidad en general. Ofrecer acompañamiento y orientación a los empleados que se encuentren en proceso de desvinculación puede mitigar los impactos negativos y facilitar una transición más suave hacia nuevas oportunidades laborales o actividades independientes.

Es fundamental que este plan se ejecute con sensibilidad y empatía hacia los empleados afectados, reconociendo sus contribuciones y brindándoles el apoyo necesario para que puedan enfrentar este cambio de la mejor manera posible. Al mismo tiempo, este tipo de iniciativas puede generar un sentido de pertenencia y confianza en la institución por parte de los funcionarios, lo que fortalece la imagen de la Alcaldía y su compromiso con el bienestar colectivo.


El plan permite que los funcionarios en provisionalidad, libre nombramiento y remoción, planta temporal, pre pensionados y trabajadores oficiales que están finalizando su vínculo laboral con la entidad, y que requieran de un acompañamiento psicosocial, puedan tener las herramientas para el proceso.

Estas herramientas van a permitir complementar los resultados de la encuesta de necesidades que es aplicada a la población objetivo del programa de desvinculación asistida, actividades que serán articuladas con los intereses de los funcionarios encuestados.

1. OBJETIVOS

1.1 Objetivo General

Afianzar las habilidades, competencias y conocimientos de resiliencia y afrontamiento para los cambios entre sus servidores públicos a través de programas de capacitación, asesoramiento personalizado, red de apoyo tales como agencias de empleo, programas de reinserción laboral y servicios de asesoramiento financiero. Esto puede ampliar las opciones disponibles para los empleados en transición y brindarles un mayor apoyo en su búsqueda de nuevas oportunidades o aceptar el cambio de trabajador a pensionado.

	PLAN DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA		Código: PL-GTH-009
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión:01
			Fecha de Aprobación: 30/04/2024
			Página 3 de 13
Elaboró: Profesional Especializado Dirección de Gestión del Talento Humano	Revisó: Directora Gestión del Talento Humano.	Aprobó: Comité Técnico de Calidad	

1.2 Objetivos Específicos

- Impulsar la participación de los servidores públicos en el desarrollo del plan de desvinculación asistida.
- Concientizar a los servidores públicos sobre los cambios en su vida personal, familiar, laboral y social que generará la desvinculación laboral.
- Capacitar los servidores públicos que se encuentran en proceso de desvinculación laboral con herramientas de afrontamiento sobre la nueva situación laboral, personal y familiar.

2. ALCANCE

El Plan de desvinculación asistida es aplicado a los servidores públicos vinculados en carrera administrativa, provisionalidad, libre nombramiento y remoción y trabajadores oficiales de la Alcaldía de Fusagasugá, que, de acuerdo a las normas y leyes establecidas se encuentran en proceso de desvinculación laboral.

3. RESPONSABLE

Dirección de Gestión del Talento Humano y sus profesionales.


4. MARCO LEGAL DESVINCULACIÓN

4.1. Causales de retiro

El decreto 1083 de 2015 – Sector Función Pública “por medio del cual se expide el decreto Único Reglamentario del Sector Público de función Pública”:

(...) **ARTICULO 2.2.10.7 Programa 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 deben efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

	PLAN DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA		Código: PL-GTH-009
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión:01
			Fecha de Aprobación: 30/04/2024
			Página 4 de 13
Elaboró: Profesional Especializado Dirección de Gestión del Talento Humano	Revisó: Directora Gestión del Talento Humano.	Aprobó: Comité Técnico de Calidad	

3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos” (...).

El Decreto 648 de 2017 en su artículo 2 modificó el Capítulo 1 del Título 11, de la Parte 2 del Libro 2, del Decreto 1083 de 2015, relativo a las causales de retiro, definiéndolo así:


(...) **“Artículo 2.2.11.1.1. Causales de retiro del servicio.** El retiro del servicio implica la cesación en el ejercicio de funciones públicas y se produce por:

- 1) Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- 2) Declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- 3) Renuncia regularmente aceptada.
- 4) Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.
- 5) Invalidez absoluta.
- 6) Edad de retiro forzoso.
- 7) Destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- 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 5° 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 determine la constitución política, las leyes y los decretos.

ARTÍCULO 2.2.11.1.3 Renuncia. Toda persona que sirva un empleo de voluntaria aceptación puede renunciarlo libremente en cualquier tiempo. La renuncia se produce cuando el empleado manifiesta por escrito, de forma espontánea e inequívoca, su decisión de separarse del servicio.

Si la autoridad competente creyere que hay motivos notorios de conveniencia pública para no aceptar la renuncia, deberá solicitar el retiro de ella, pero si el renunciante insiste deberá aceptarla. La renuncia regularmente aceptada la hace irrevocable.

Presentada la renuncia, su aceptación por la autoridad competente se producirá por escrito, y en el acto administrativo correspondiente deberá determinarse la fecha en que se hará efectiva,

	PLAN DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA		Código: PL-GTH-009
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión:01
			Fecha de Aprobación: 30/04/2024
			Página 5 de 13
Elaboró: Profesional Especializado Dirección de Gestión del Talento Humano	Revisó: Directora Gestión del Talento Humano.	Aprobó: Comité Técnico de Calidad	

que no podrá ser posterior a treinta (30) días de su presentación.

Vencido el término señalado en el presente artículo sin que se haya decidido sobre la renuncia, el servidor dimite podrá separarse del cargo sin incurrir en abandono del empleo, o continuar en el desempeño del mismo, caso en el cual la renuncia no producirá efecto alguno. La competencia para aceptar renunciaciones corresponde al jefe del organismo o al empleado en quien éste haya delegado la función nominadora.

Quedan terminantemente prohibidas y carecerán en absoluto de valor las renunciaciones en blanco, o sin fecha determinada, o que mediante cualquiera otra circunstancia pongan con anticipación en manos de la autoridad nominadora la suerte del empleado.

La presentación o la aceptación de una renuncia no constituyen obstáculo para ejercer la acción disciplinaria en razón de hechos que no hubieren sido revelados a la administración, sino con posterioridad a tales circunstancias. Tampoco interrumpen la acción disciplinaria ni la fijación de la sanción.


ARTICULO 2.2.11.1.4 Retiro por pensión. *El empleado que reúna los requisitos determinados para gozar de pensión de retiro por jubilación, por edad o por invalidez, cesará en el ejercicio de funciones en las condiciones y términos establecidos en la Ley 100 de 1993 y demás normas que la modifiquen, adicionen, sustituyan o reglamenten.*

De conformidad con lo señalado en el PARÁGRAFO 3 del artículo 9 de la Ley 797 de 2003, que modificó el artículo 33 de la Ley 100 de 1993, se considera justa causa para dar por terminada la relación legal o reglamentaria del empleado público que cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión.

El empleador podrá dar por terminado la relación legal o reglamentaria, cuando sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones, siempre y cuando además de la notificación del reconocimiento de la pensión, se le notifique debidamente su inclusión en la nómina de pensionados correspondiente.

Transcurridos treinta (30) días después de que el trabajador o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión, si éste no la solicita, el empleador podrá solicitar el reconocimiento de la misma en nombre de aquel. Lo dispuesto en este artículo rige para todos los trabajadores o servidores públicos afiliados al sistema general de pensiones.

Lo anterior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 2 de la Ley 1821 de 2016, para quienes

	PLAN DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA		Código: PL-GTH-009
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión:01
			Fecha de Aprobación: 30/04/2024
			Página 6 de 13
Elaboró: Profesional Especializado Dirección de Gestión del Talento Humano	Revisó: Directora Gestión del Talento Humano.	Aprobó: Comité Técnico de Calidad	

hayan cumplido los requisitos para acceder a la pensión de jubilación y que voluntariamente manifiesten su decisión de permanecer en sus cargos hasta que cumplan la edad de retiro forzoso. A las personas que se acojan a la opción voluntaria de permanecer en el cargo, en los términos de la citada ley, les asiste la obligación de seguir contribuyendo al régimen de seguridad social integral y no les será aplicable lo dispuesto en el parágrafo 3 del artículo 9 de la Ley 797 de 2003.

(...)

ARTÍCULO 2.2.11.1.7 Edad de retiro forzoso. *A partir de la entrada en vigencia de la Ley 1821 de 2016, la edad de setenta (70) años constituye impedimento para desempeñar cargos públicos, salvo las excepciones señaladas en el artículo 2.2.11.1.5.*

Las personas que antes de la entrada en vigencia de la Ley 1821 de 2016 tuvieran 65 años o más y continúan vinculadas al servicio público, deberán ser retiradas del servicio. Lo anterior, por cuanto no son destinatarias de la regulación de que trata la citada ley. (...)

Ley 797 de 2003 *“Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley [100](#) de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales”.*


(...) Artículo 9º *El artículo [33](#) de la Ley 100 de 1993 quedará así:*

Artículo 33. Requisitos para obtener la Pensión de Vejez. Para tener el derecho a la Pensión de Vejez, el afiliado deberá reunir las siguientes condiciones:

1. Haber cumplido cincuenta y cinco (55) años de edad si es mujer o sesenta (60) años si es hombre. A partir del 1o. de enero del año 2014 la edad se incrementará a cincuenta y siete (57) años de edad para la mujer, y sesenta y dos (62) años para el hombre.

2. Haber cotizado un mínimo de mil (1000) semanas en cualquier tiempo. A partir del 1o. de enero del año 2005 el número de semanas se incrementará en 50 y a partir del 1o. de enero de 2006 se incrementará en 25 cada año hasta llegar a 1.300 semanas en el año 2015.

PARÁGRAFO 1o. *Para efectos del cómputo de las semanas a que se refiere el presente artículo, se tendrá en cuenta:*

	PLAN DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA		Código: PL-GTH-009
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión:01
			Fecha de Aprobación: 30/04/2024
			Página 7 de 13
Elaboró: Profesional Especializado Dirección de Gestión del Talento Humano	Revisó: Directora Gestión del Talento Humano.	Aprobó: Comité Técnico de Calidad	

a) El número de semanas cotizadas en cualquiera de los dos regímenes del sistema general de pensiones;

b) El tiempo de servicio como servidores públicos remunerados, incluyendo los tiempos servidos en regímenes exceptuados;


c) El tiempo de servicio como trabajadores vinculados con empleadores que antes de la vigencia de la Ley [100](#) de 1993 tenían a su cargo el reconocimiento y pago de la pensión, siempre y cuando la vinculación laboral se encontrara vigente o se haya iniciado con posterioridad a la vigencia de la Ley [100](#) de 1993.

d) El tiempo de servicios como trabajadores vinculados con aquellos empleadores que por omisión no hubieren afiliado al trabajador.

e) El número de semanas cotizadas a cajas previsionales del sector privado que antes de la Ley [100](#) de 1993 tuviesen a su cargo el reconocimiento y pago de la pensión. En los casos previstos en los literales b), c), d) y e), el cómputo será procedente siempre y cuando el empleador o la caja, según el caso, trasladen, con base en el cálculo actuarial, la suma correspondiente del trabajador que se afilie, a satisfacción de la entidad administradora, el cual estará representado por un bono o título pensional. Los fondos encargados reconocerán la pensión en un tiempo no superior a cuatro (4) meses después de radicada la solicitud por el petitionerario, con la correspondiente documentación que acredite su derecho. Los Fondos no podrán aducir que las diferentes cajas no les han expedido el bono pensional o la cuota parte.


PARÁGRAFO 2o. Para los efectos de las disposiciones contenidas en la presente ley, se entiende por semana cotizada el periodo de siete (7) días calendario. La facturación y el cobro de los aportes se harán sobre el número de días cotizados en cada período.

PARÁGRAFO 3o. 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. Transcurridos treinta (30) días después de que el trabajador o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión, si este no la solicita, el empleador podrá solicitar el reconocimiento de la misma en nombre de aquel. Lo dispuesto en este artículo rige para todos los trabajadores o servidores públicos afiliados al sistema general de pensiones.

	PLAN DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA		Código: PL-GTH-009
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión:01
			Fecha de Aprobación: 30/04/2024
			Página 8 de 13
Elaboró: Profesional Especializado Dirección de Gestión del Talento Humano	Revisó: Directora Gestión del Talento Humano.	Aprobó: Comité Técnico de Calidad	

PARÁGRAFO 4o. Se exceptúan de los requisitos establecidos en los numerales 1 y 2 del presente artículo, las personas que padezcan una deficiencia física, síquica o sensorial del 50% o más, que cumplan 55 años de edad y que hayan cotizado en forma continua o discontinua 1000 o más semanas al régimen de seguridad social establecido en la Ley [100](#) de 1993. La madre trabajadora cuyo hijo menor de 18 años padezca invalidez física o mental, debidamente calificada y hasta tanto permanezca en este estado y continúe como dependiente de la madre, tendrá derecho a recibir la pensión especial de vejez a cualquier edad, siempre que haya cotizado al Sistema General de Pensiones cuando menos el mínimo de semanas exigido en el régimen de prima media para acceder a la pensión de vejez. Este beneficio se suspenderá si la trabajadora se reincorpora a la fuerza laboral. Si la madre ha fallecido y el padre tiene la patria potestad del menor inválido, podrá pensionarse con los requisitos y en las condiciones establecidas en este artículo”.

Norma	Título	Descripción
Ley 100 de 1993 - Ley 797 de 2003	Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones. Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales.	El empleado que cumpla con los requisitos establecidos para optar por la pensión de retiro, ya sea por jubilación, edad o invalidez, finalizará sus funciones conforme a las condiciones y términos preestablecidos. Es justificada la terminación de la relación laboral o reglamentaria del empleado público que cumpla con los criterios requeridos para acceder a la pensión.
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.	Aquellos que cumplan con los requisitos para optar por la pensión de jubilación y expresen voluntariamente su deseo de continuar en sus puestos hasta alcanzar la edad de retiro obligatorio.
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	Causales de retiro del empleado público. Artículo 41.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública	Se trata del retiro del servicio de los empleados que cumplen con los requisitos para acceder a la pensión de retiro por jubilación, ya sea por alcanzar la edad requerida o por


	PLAN DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA		Código: PL-GTH-009
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión:01
			Fecha de Aprobación: 30/04/2024
			Página 9 de 13
Elaboró: Profesional Especializado Dirección de Gestión del Talento Humano	Revisó: Directora Gestión del Talento Humano.	Aprobó: Comité Técnico de Calidad	

		invalidez.
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública	Causales de retiro del servicio en ejercicio de las funciones públicas.
Ley 797 de 2003	Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales.	Requisitos para obtener la pensión de vejez.
Sentencia SU-917 de 2010 de la Corte Constitucional	Criterio expuesto para la terminación del nombramiento provisional.	Procede por acto motivado y sólo es admisible una motivación donde la insubsistencia invoque argumentos puntuales como la provisión definitiva del cargo por haberse realizado el concurso de méritos respectivo, la imposición de sanciones disciplinarias, la calificación insatisfactoria u otra razón específica atinente al servicio que está prestando y debería prestar el empleado.

5. MARCO CONCEPTUAL DE DESVINCULACIÓN:

5.1. **Definición de la población:** El marco teórico base para la definición de todos los conceptos articuladores en el presente Plan de desvinculación asistida es el siguiente:

- **Desvinculación asistida:** Proceso integral de asesoramiento, apoyo, orientación y capacitación diseñado para personas que están a punto de desvincularse o ser retiradas de la entidad, con el objetivo de ayudarles a encontrar un nuevo empleo o una actividad de calidad en el menor tiempo posible o disfrute de su tiempo libre por pensión.
- **Renuncia regularmente aceptada:** Todo individuo que desempeñe un empleo de voluntaria aceptación tiene el derecho de renunciar en cualquier momento. La renuncia se formaliza mediante una declaración escrita, expresando de manera clara, espontánea e inequívoca la decisión del funcionario de dejar su puesto.
- **Provisionalidad:** Se trata de la asignación temporal de un puesto vacante en la carrera administrativa a una persona que cumpla con los requisitos necesarios para ocuparlo.

	PLAN DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA		Código: PL-GTH-009
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión:01
			Fecha de Aprobación: 30/04/2024
			Página 10 de 13
Elaboró: Profesional Especializado Dirección de Gestión del Talento Humano	Revisó: Directora Gestión del Talento Humano.	Aprobó: Comité Técnico de Calidad	

- Retiro por pensión: El empleado que reúna los requisitos determinados para gozar de pensión de retiro por jubilación, por edad o por invalidez, cesará en el ejercicio de funciones en las condiciones y términos establecidos en la Ley 100 de 1993 y demás normas que la modifiquen, adicionen, sustituyan o reglamenten.
- Retiro del servicio por destitución: El retiro del servicio por destitución solo puede llevarse a cabo como medida disciplinaria, siguiendo rigurosamente el procedimiento establecido en las normativas disciplinarias vigentes.
- Supresión del empleo: El puesto de trabajo se suprime como resultado de una reestructuración en la planta de personal de la entidad.
- Encuesta de desvinculación asistida: Permite recolectar la información, para conocer su opinión sobre la Alcaldía de Fusagasugá e identificar aspectos a desarrollar con sus funcionarios en etapa de desvinculación laboral.


6. METODOLOGÍA

6.1 Identificación de Necesidades

Con el propósito de fortalecer las acciones de este programa, se adelantó una encuesta de necesidades dirigida a los funcionarios objeto, a través de la cual se obtuvo los siguientes resultados:

Los resultados específicos de la encuesta de necesidades del programa de desvinculación asistida se encuentran en el anexo No. 1 de este documento.

- En los temas de clima organizacional se evidencia que se cumplen con todas las expectativas requeridas en las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo, por lo tanto, se evidencia que se debe seguir enfatizando en actividades que permitan seguir con estos resultados y no se genere una disminución en ello.
- El tema predominante en cuanto a las competencias blandas son la comunicación asertiva.
- En cuanto al fortalecimiento de competencias técnicas las necesidades predominantes son los elementos físicos y tecnológicos para los funcionarios de la Entidad, teniendo en cuenta sus necesidades.

	PLAN DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA		Código: PL-GTH-009
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión:01
			Fecha de Aprobación: 30/04/2024
			Página 11 de 13
Elaboró: Profesional Especializado Dirección de Gestión del Talento Humano	Revisó: Directora Gestión del Talento Humano.	Aprobó: Comité Técnico de Calidad	

- Las personas participantes manifiestan aprobación en cuanto a herramientas de apoyo para la capacitación de emprendimiento en marketing digital y los trámites pensionales.


6.2 Plan de Acción

ACTIVIDADES PREVIAS AL RETIRO DEL SERVICIO

Nº	Actividad	Responsable	Documento de Referencia
1.	Revisión de los funcionarios que cumplen con las condiciones de pensión, desvinculación o retiro	Dirección de Gestión del Talento Humano	Planta de personal de la nómina.
2.	Caracterización de la población objeto del programa.	Dirección de Gestión del Talento Humano	Planta de personal de la entidad.
3.	Se aplica al funcionario próximo a su desvinculación, a través de medios digitales, (encuesta de retiro y satisfacción).	Dirección de Gestión del Talento Humano	Encuesta de retiro y satisfacción.
4.	Revisión de requisitos administrativos y legales para el acompañamiento de solicitud de la pensión en los casos de jubilación, vejez e invalidez.	Dirección de Gestión del Talento Humano	Administradora de Fondo de Pensiones
5.	Coordinar y desarrollar actividades de apoyo sociolaboral y emocional a quienes se desvinculen, de manera que se les facilite enfrentar el cambio.	Dirección de Gestión del Talento Humano	Plan de desvinculación asistida
6.	Incentivo no pecuniario en el momento del retiro del servicio, de acuerdo a la celebración del día del Servidor Público.	Dirección de Gestión del Talento Humano	Profesional Universitario responsable del programa de bienestar

ACTIVIDADES POSTERIORES AL RETIRO DEL SERVICIO

Nº	Actividad	Responsable	Documento de Referencia
----	-----------	-------------	-------------------------

	PLAN DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA		Código: PL-GTH-009
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión:01
			Fecha de Aprobación: 30/04/2024
			Página 12 de 13
Elaboró: Profesional Especializado Dirección de Gestión del Talento Humano	Revisó: Directora Gestión del Talento Humano.	Aprobó: Comité Técnico de Calidad	

1.	Registro de las novedades de retiro en la matriz de seguimiento a situaciones administrativas	Dirección de Gestión del Talento Humano	Matriz actualizada
2.	Análisis de los resultados de la encuesta de retiro incluida la evaluación de satisfacción de las actividades realizadas	Dirección de Gestión del Talento Humano	Encuestas contestadas
3.	Aplicar formato de retención del conocimiento	Dirección de Gestión del Talento Humano	Anexo C2 – Retención del conocimiento

6.3. Seguimiento y evaluación


La Dirección de Gestión del Talento Humano finalizada la vigencia de realización del plan de desvinculación asistida adelantará la evaluación anual con el fin de determinar su efectividad con la que fue creada.

ANEXOS

Anexo N° 1 Informe de Resultados Encuesta de Necesidades Programa de Desvinculación Asistida.

Anexo N°2. Formatos asociados al Protocolo:

- ✓ Encuesta de retiro
- ✓ Anexo-C2-retencion-del-conocimiento

	PLAN DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA		Código: PL-GTH-009
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión:01
			Fecha de Aprobación: 30/04/2024
			Página 13 de 13
Elaboró: Profesional Especializado Dirección de Gestión del Talento Humano	Revisó: Directora Gestión del Talento Humano.	Aprobó: Comité Técnico de Calidad	



Formato del Anexo N° 1

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción de la modificación
01	30/04/2024	Aprobación del Plan de desvinculación asistida