

	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-019
		Versión	001
	PROGRAMA PARA LA DESVICUCULACION LABORAL ASISTIDA	Fecha	09/06/2026
		Clasificación de la información	Pública

PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA



SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES

Bogotá, D.C., Junio 2026

	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-019
		Versión	001
	PROGRAMA PARA LA DESVICUCULACION LABORAL ASISTIDA	Fecha	09/06/2026
		Clasificación de la información	Pública

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVO	4
2.1 Objetivos Específicos	4
3. ALCANCE.....	4
4. RESPONSABLES	4
5. METODOLOGÍA Y DESARROLLO.....	5
5.1 Normatividad	5
5.1.2 Definiciones y Términos	6
5.2 Fase de Desvinculación Asistida.....	7
5.2.1 Fase Diagnóstica.....	7
5.2.3 Fase de Seguimiento y Evalaución	13
5.3 Referencias Bibliográficas	14
6. ANEXOS.....	14
7. CONTROL DE CAMBIOS	15

	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-019
		Versión	001
	PROGRAMA PARA LA DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA	Fecha	09/06/2026
		Clasificación de la información	Pública

1. INTRODUCCIÓN

Este programa implementa un modelo integral para acompañar a servidores los públicos de la Superintendencia de Sociedades en procesos de retiro, jubilación o desvinculación, garantizando una transición digna y alineada con las normativas vigentes del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, la Ley 909 del 2004 entre otras. Se busca minimizar el impacto emocional y fortalecer la responsabilidad social institucional mediante un acompañamiento psicosocial, legal y formativo priorizando el bienestar del servidor.

Teniendo en cuenta que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que facilita su gestión para el logro de los objetivos y resultados, dicho modelo en su dimensión 1 “Talento Humano”, precisa los lineamientos generales que orientan el ingreso y desarrollo de las servidoras y los servidores públicos. Se garantiza el principio de mérito en la provisión de los empleos; el desarrollo de competencias para mejorar la prestación del servicio; la aplicación de estímulos y el desempeño individual; así como el retiro o desvinculación del servicio público, como fase final en el ciclo de vida laboral de las servidoras y servidores públicos que por circunstancias administrativas, como jubilación, retiro voluntario o desvinculación laboral y procesos de reforma organizacional, deban apartarse de la entidad.

Así mismo es pertinente indicar que el programa de desvinculación asistida debe considerar los ejes que se definen para el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, desarrollado en el marco del Plan estratégico del talento humano que al inicio de cada vigencia todas las entidades públicas deben estructurar, teniendo en cuenta que los ejes de equilibrio psicosocial, salud mental, diversidad e inclusión, transformación digital e identidad y vocación por el servicio público, permiten contar con elementos de análisis para las estrategias de acompañamiento que se definan, dependiendo de las capacidades, recursos, complejidad y en especial, sobre la base de las necesidades de las servidoras y los servidores públicos quienes serán objeto del programa de desvinculación asistida. También está integrado y apalancado a la estrategia y modelo sobre el cual la superintendencia se encuentra certificada y comprometida como Empresa Familiarmente Responsable – **efr** encaminada a crear, mantener y mejorar las condiciones orientadas a favorecer el desarrollo integral de sus servidores públicos.

Con el fin de minimizar el impacto negativo que puede generar la aplicación de este programa mediante el desarrollo de concursos públicos de méritos, y fortalecer el componente de Retiro, se formula el Programa de Desvinculación Laboral Asistida, mediante la implementación de un plan de acción y actividades encaminadas a proporcionar herramientas que faciliten a los colaboradores de la Superintendencia de Sociedades su paso de trabajadores activos a retirados o desvinculados; con el fin de mitigar los efectos que se pueden generar por su desvinculación laboral, así como, el fortalecimiento de la responsabilidad social empresarial en la Entidad, que se verá

	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-019
		Versión	001
	PROGRAMA PARA LA DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA	Fecha	09/06/2026
		Clasificación de la información	Pública

reflejada en la forma en que se realice el proceso como evidencia de una cultura organizacional que se preocupa por su talento humano y que reconoce la afectación motivacional de quienes continúan laborando activamente en la Entidad.

2. OBJETIVO

Brindar acompañamiento integral a los servidores públicos que se encuentran próximos a un proceso de desvinculación laboral, mediante acciones y estrategias que faciliten su transición y minimicen los efectos adversos derivados del proceso

2.1 Objetivos Específicos

- Proporcionar un acompañamiento integral a los servidores en etapa de prejubilación y jubilación, o que se encuentren en situaciones administrativas definidas en el alcance, mediante herramientas que faciliten la transición del cambio y fortalezcan su adaptación al cambio y proyecto de vida.
- Caracterizar y sensibilizar a la población objeto del programa, sobre los elementos abordados en este programa.
- Proporcionar habilidades y competencias, así como un respaldo profesional en las diferentes áreas de ajuste para la preparación del retiro del colaborador.
- Promover estrategias que le permitan al funcionario en etapa de prepensión prepararse para el retiro laboral, de tal forma que resignifique ideas y creencias acerca de este momento del ciclo vital, reconociendo herramientas que le permitan continuar disfrutando de su proyecto de vida.

3. ALCANCE

Este programa aplica para los servidores públicos de la Superintendencia de Sociedades próximos a un proceso de desvinculación o retiro laborales asistido por jubilación, renuncia, pensión por invalidez, retiro forzoso (70 años) prepensión, reestructuración organizacional o rediseño institucional, pensión por vejez o invalidez, o finalización del nombramiento.

4. RESPONSABLES

Grupos de Trabajo de la Dirección de Talento Humano:

- Desarrollo del Talento Humano
- Administración del Talento Humano
- Seguridad y Salud en el Trabajo

	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-019
		Versión	001
	PROGRAMA PARA LA DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA	Fecha	09/06/2026
		Clasificación de la información	Pública

5. METODOLOGÍA Y DESARROLLO

El programa para la desvinculación laboral asistida se llevará a cabo por fases y sus diferentes planes de acción incorporando las actividades propias del mismo en el Plan Estratégico de Talento Humano, Planes de acción de Previsión de Recursos Humanos, Anual de Vacantes, de Bienestar Social e Incentivos, de Capacitación y del Modelo **efr** teniendo en cuenta que estas se ubican a nivel transversal del proceso.

- **Asesoría y Capacitación:** Se brindan talleres sobre manejo del tiempo, finanzas personales y nuevas oportunidades laborales.
- **Apoyo a Prepensionados:** Programas específicos enfocados en la preparación para el retiro definitivo por edad o invalidez.
- **Beneficios Organizacionales:** Permite a la entidad gestionar el cambio, mantener un buen clima laboral y realizar una entrega de cargo ordenada.

5.1 Normatividad

- **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.
- **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.
- **Decreto 1567 de 1998.** Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- **Decreto 1227 de 2005.** Complementa la Ley 909 en capacitación y estímulos.
- **Decreto 1072 de 2015.** Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de la Presidencia de la República y de la Administración Pública en Colombia.
- **Decreto 1083 de 2015.** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (...) "ARTÍCULO 2.2.10.7. Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:
 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

Proceso: Gestión Integral, Código: GIN-FM-039, Versión: 001, Vigencia: 26/02/2025

Verifique que este documento corresponda a la versión vigente antes de su uso

	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-019
		Versión	001
	PROGRAMA PARA LA DESVICULACION LABORAL ASISTIDA	Fecha	09/06/2026
		Clasificación de la información	Pública

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.
5. Adelantar programas de incentivos". (...)

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

- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).** Dimensión de Talento Humano.

5.1.2 Definiciones y Términos

- **Pensión:** Beneficio económico otorgado a una persona cuando cumple con los requisitos legales para retirarse del trabajo y asegurar un ingreso estable luego de la vida laboral activa.
- **Reestructuración Organizacional:** Proceso interno en una entidad que modifica su estructura, funciones o personal, lo que puede implicar reducción de cargos, reasignaciones o desvinculaciones por ajustes administrativos.
- **Pensión por Vejez:** Prestación económica que reciben las personas al alcanzar la edad legal establecida y cumplir con los requisitos de cotización, garantizando ingresos posteriores al retiro laboral.
- **Pensión por Invalidez:** Beneficio otorgado cuando un trabajador presenta una disminución permanente de su capacidad laboral debido a enfermedad o accidente, antes de la edad de jubilación.
- **Prepensión:** Estado o etapa previa a la jubilación, durante la cual el servidor se prepara para su transición laboral y personal hacia el retiro.
- **Servidores en Etapa Pre-Pensional:** Servidores públicos que se encuentran en el periodo previo a la jubilación y para quienes se diseñan acciones específicas de acompañamiento para facilitar su transición.
- **Terminación de Nombramiento:** Finalización del vínculo laboral mediante la extinción del nombramiento otorgado al servidor público, que puede darse por diversas causas administrativas o legales.
- **Desvinculación Asistida:** Conjunto de acciones que posibilitan el retiro del servidor de la entidad, con beneficios para la persona y para el ambiente organizacional. Se trata de un retiro en el que, gracias a acciones profesionales adecuadamente programadas, se salvaguardan las relaciones entre la entidad y el servidor que la deja.

	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-019
		Versión	001
	PROGRAMA PARA LA DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA	Fecha	09/06/2026
		Clasificación de la información	Pública

5.2 Fase de Desvinculación Asistida

5.2.1 Fase Diagnóstica

Esta fase permite recopilar información importante de la población objetivo, que permitirá orientar de mejor manera la participación de los colaboradores en las iniciativas planteadas dentro del programa, la fase inicia con la divulgación del programa a la población objeto sobre el conjunto de acciones que posibilitan su retiro laboral, contribuyendo no solo a disminuir la incertidumbre del colaborador sino a mantener estable el ambiente organizacional, salvaguardando las relaciones entre la entidad y el servidor público que abandona la entidad; ampliando las perspectivas de una reubicación laboral ágil de acuerdo a la adopción de conductas propias que permitan la vinculación a otros empleos de entidades públicas o privadas, o mediante la generación de actividades lucrativas, individuales o asociadas; contribuyendo con ello al afrontamiento adecuado a la crisis causada por la pérdida del empleo.

Este diagnóstico, se realizará con encuestas, entrevistas, grupos focales, pruebas o bases de datos de los grupos trabajo de la Dirección de Talento Humano; elementos que permitirán tener un mejor contexto en razón a las asociaciones y significaciones que tiene el trabajo para cada persona y así se establecerán las necesidades de intervención en la fase de ejecución.

Durante esta fase de diagnóstico inicial, algunos servidores pueden sentir que perder su trabajo actual representa una amenaza inmediata a su estabilidad financiera. Esta constatación los lleva a ver la situación como algo urgente que debe ser atendido, pues impacta directamente en su calidad de vida y planes a futuro, así como en los de su familia. Es probable que las personas que se encuentran en tales circunstancias muestren la mayor resistencia ante la perspectiva de ser despedidos. Por el contrario, quienes perciben la separación como una oportunidad de obtener una compensación y liberar tiempo pueden responder de manera diferente y verla como una oportunidad para continuar con proyectos que previamente habían pospuesto.

Para algunos servidores perder su trabajo puede representar una separación con compañeros que han estado presentes durante mucho tiempo, la interrupción de actividades sociales compartidas, la sensación de inutilidad, entre otros aspectos; estos significados no están directamente relacionados con la supervivencia, es decir, con sus necesidades fundamentales o con su seguridad. Por esta razón, la clase de apoyo y dirección que necesitan estas personas es distinta.

Los Grupos de trabajo de la Dirección de Talento Humano, generarán las acciones pertinentes para identificar:

a. Caracterización de la población: La población objetivo del programa estará conformada por los servidores que cumplan con los criterios establecidos en los

	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-019
		Versión	001
	PROGRAMA PARA LA DESVICULACION LABORAL ASISTIDA	Fecha	09/06/2026
		Clasificación de la información	Pública

objetivos y alcance del este programa, quienes serán identificados y registrados en la caracterización. Esta información se actualizará anualmente y de acuerdo con las necesidades institucionales.

En el marco de esta caracterización, se considerarán diversas variables e insumos, entre los cuales se destacan:

- Listado de Servidores Públicos de la entidad con características sociodemográficas como edad y género, profesión, tiempo laborado en la entidad, estado civil.
- Plan Estratégico de Talento Humano y Planes de Acción que lo integran.
- Diagnósticos de necesidades desde los procesos de bienestar, formación y capacitación y seguridad y salud en el trabajo, realizados a través de encuestas, entrevistas, grupos focales u otras estrategias.

Adicionalmente, la caracterización integrará los siguientes componentes específicos:

a. Competencias:

Se considera relevante la elaboración de un perfil profesional que permita identificar las fortalezas y oportunidades de mejora de cada colaborador mediante una evaluación psicotécnica. Este proceso es fundamental para orientar, de manera objetiva, sus posibilidades de aplicación en nuevos espacios laborales o en procesos de transición laboral.

b. Intereses:

Reconociendo la diversidad de la población inmersa en el programa desvinculación asistida, resulta esencial atender las expectativas y necesidades de los colaboradores en cuatro áreas clave: salud física preventiva, bienestar psicosocial, planeación financiera y asesoría legal. Estas dimensiones constituyen las principales esferas que inciden en las decisiones y acciones de los empleados en condición de jubilación, prepensión, reestructuración organizacional o rediseño institucional, pensión por vejez o invalidez, o finalización del nombramiento.

c. Diagnóstico psicosocial:

Este componente se desarrollará en articulación con los procesos de bienestar, formación, capacitación y seguridad y salud en el trabajo. A través de encuestas, entrevistas, grupos focales y otras estrategias pertinentes, lo que permite identificar riesgos y necesidades de interés en las dimensiones financiera, de salud, familiar entre otras.

	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-019
		Versión	001
	PROGRAMA PARA LA DESVICULACION LABORAL ASISTIDA	Fecha	09/06/2026
		Clasificación de la información	Pública

5.2.2 Fase de ejecución

- A través de esta fase, se desarrollarán las acciones específicas que permitan cumplir los objetivos del programa de desvinculación laboral asistida, las cuales estarán enmarcadas en el plan estratégico de Talento Humano y Planes de Acción que lo integran y que a continuación se describen:

a. Actividades de sensibilización: Mediante charlas, talleres, conversatorios enfocados en temas asociados a la gestión del cambio, resiliencia, manejo del tiempo, manejo de finanzas y proyecto de vida, que faciliten el proceso de preparación, transición y adaptación a la nueva realidad.

b. Divulgación de la oferta de capacitación virtual de las plataformas de aprendizaje: Las Cajas de Compensación **y otras entidades** con opciones de formación virtual que apoyan los objetivos del programa de desvinculación asistida de la entidad tales como: Finanzas Personales, Habilidades Gerenciales, Plan de Mercadeo y Desarrollo y Lanzamiento de Producto y las demás plataformas de aprendizaje que sean de interés, por tanto, la entidad realizará las acciones necesarias para socializarlas

c. Actividades para personas en etapa prepensional: Se realizará al menos una actividad semestral con el personal en etapa prepensional, a través de:

- Procesos de capacitación: La entidad promoverá espacios y metodologías de aprendizaje experiencial que aborden aspectos clave que faciliten el proceso de preparación, transición y adaptación a la nueva realidad.
- Cursos o talleres para el desarrollo de habilidades alternativas: Se promoverán espacios en el que los Servidores puedan aprender oficios alternativos o desarrollar habilidades que les permitan generar emprendimientos u oportunidades de negocio, que constituyan ante un momento desvinculación, una fuente de ingresos y de productividad. Estos espacios serán de participación voluntaria o libre inscripción.
- Ferias de Super emprendimiento: Espacios desarrollados con el fin de promover escenarios de negociación, emprendimiento y proyección de vida.

d. Divulgación de alternativas de empleabilidad: Con el fin de brindar alternativas que puedan generar oportunidades en la nueva etapa a la que se enfrenta la población objetivo de este programa, se brindará información asociada a opciones estructuradas disponibles en cajas y otros escenarios posibles entre las cuales se destacan:

- **Alianzas estratégicas:** Colaboración con entidades públicas (SENA, ESAP, Cajas de Compensación, Fondos de Pensión, Cámaras de Comercio entre otras).

	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-019
		Versión	001
	PROGRAMA PARA LA DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA	Fecha	09/06/2026
		Clasificación de la información	Pública

- Plataformas digitales de empleo para ampliar oportunidades post retiro.
- **Estrategia “Talento No Palanca”:** Plataforma que permite a las personas naturales, vincularse mediante contratos de prestación de servicios a entidades y organismos distritales. Es un servicio abierto y gratuito, en el que, a través de su plataforma, los ciudadanos interesados pueden registrar su hoja de vida y postularse a su área de interés, en máximo tres entidades.

f. Apoyo Psicosocial: Con esta acción, se pretende disminuir el impacto negativo a causa de la desvinculación laboral que se puede generar en el Servidor, a través del acompañamiento y seguimiento individual por parte de personal experto del área de psicología, brindando herramientas que faciliten la preparación transición y adaptación a la nueva realidad, teniendo en cuenta los factores de protección y riesgo de cada caso. Esta actividad se realizará de la siguiente manera:

- Citación a una sesión individual de acompañamiento antes del proceso de desvinculación laboral, dejando el soporte respectivo.
- Citación a una sesión individual de seguimiento después de la desvinculación laboral, dejando el soporte respectivo

g. Reconocimientos: Es fundamental que se desarrollen acciones encaminadas al reconocimiento de la trayectoria laboral, por esta razón se realizarán reconocimientos sociales y/o simbólicos, tales como piezas comunicativas y tarjetas de agradecimiento que permitan resaltar el esfuerzo y compromiso de los Servidores a desvincular.

h. Acompañamiento administrativo: El equipo de Talento Humano y los procesos competentes brindarán asesoría y acompañamiento al personal próximo a desvincular para facilitar y garantizar el cumplimiento de los procesos administrativos propios de la desvinculación:

- Gestión del conocimiento y Proyecto Dinamización: Con el objeto de garantizar la transferencia del conocimiento tácito e implícito y evitar la fuga de capital intelectual de los servidores públicos próximos a retirarse por pensión. De esta manera se implementan mecanismos para que la experiencia y el conocimiento del servidor se transfieran adecuadamente a la entidad antes de su salida, mediante los mecanismos dispuestos para tal fin.
- Aplicación de la encuesta de retiro: Con el objetivo de conocer la percepción de los Servidores a desvincular respecto a su experiencia en la entidad y recopilar aspectos que permitan generar acciones de mejora, se solicitará a cada funcionario diligenciar la encuesta de retiro determinada por la entidad en su formato GTH-FM-074.

	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-019
		Versión	001
	PROGRAMA PARA LA DESVICULACION LABORAL ASISTIDA	Fecha	09/06/2026
		Clasificación de la información	Pública

i. Desvinculación asistida por jubilación, prepensión, reestructuración organizacional o rediseño institucional, pensión por vejez o invalidez, o finalización del nombramiento: Para lograr el éxito de esta fase, se promueve el desarrollo de las iniciativas desde una atención integral al colaborador en todos los escenarios abordando cinco áreas:

- Área de Salud y Bienestar Integral: Pretende ofrecer a los empleados un conjunto de actividades lúdico-recreativas como pasatiempo, diversión o ejercicio físico, con el fin de contribuir al mejoramiento de su calidad de vida, el mantenimiento de su estado de salud y fomento de la convivencia social.

Así mismo, procura facilitar a los colaboradores de un conjunto de conocimientos esenciales que les permita reaccionar de manera adecuada ante situaciones de riesgo grave, que ponga en peligro sus vidas. En el mismo orden de ideas, se asume en esta área la recreación como herramienta fundamental en el aprendizaje social del funcionario en edad de retiro, generando un espacio de comunicación, plan interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de valores institucionales y personales, la que a su vez genera en ellos comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

Dado que la entidad cuenta con un programa de cultura física y deportes, con convenios de salud, recreación, gimnasio, pueden hacer parte de este servicio actividades como juegos deportivos anuales, ludotecas, festivales recreativos, actividades recreativas dentro y fuera de la entidad, de igual modo exámenes físicos, rutinas médicas y nutricionales, rutinas de ejercicios y aeróbicos y charlas sobre hábitos saludables las cuales son ofertadas por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la ARL con que cuenta la Entidad.

- Área de Equilibrio Psicosocial y Salud Mental: Esta área Busca preparar al servidor para el cambio de estilo de vida, mitigando el impacto emocional que conlleva el cese de la actividad laboral.

Este eje se centra en tres pilares fundamentales para el periodo actual:

1. Resignificación del Rol y Autoestima

- **Acompañamiento en el cambio:** Se ofrecen espacios para gestionar la transición emocional, ayudando al servidor a entender que su identidad va más allá de su cargo público.

	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-019
		Versión	001
	PROGRAMA PARA LA DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA	Fecha	09/06/2026
		Clasificación de la información	Pública

- **Fortalecimiento de la autoestima:** Talleres diseñados para mitigar el temor al retiro y evitar sentimientos de "inutilidad" tras la salida de la vida laboral activa.
- **Liderazgo personal:** Herramientas para que el servidor se empodere de su nuevo tiempo libre, viéndolo como una oportunidad de desarrollo personal y no como un vacío.

2. Gestión Emocional del "Cierre con Sentido"

- **Desensibilización:** Proceso para reducir la ansiedad frente a procesos de desvinculación por fuera de la jubilación (como concursos de méritos o reformas), trabajando en el manejo del duelo laboral.
- **Proyección Post-Laboral:** Asesoría psicosocial para la construcción de un nuevo proyecto de vida que incluya pasatiempos, voluntariado o actividades que generen satisfacción personal.

3. Dinámica Familiar y Entorno Social

- **Concientización familiar:** Acompañamiento para que el núcleo familiar comprenda la nueva situación del servidor y se prepare para los cambios en la convivencia diaria.
 - **Inclusión en bienestar:** Las familias tienen acceso a actividades recreativas y culturales integradas en el Plan Nacional de Bienestar 2023-2026 para facilitar la transición social.
- Área administrativa y Financiera: Busca preparar a los funcionarios en el adecuado uso y distribución de los recursos financieros con los cuales contarán al momento de la jubilación, sabiendo que el salario correspondiente a su pensión de jubilación en Colombia no corresponde al 100% del valor recibido en el último sueldo devengado, sino que el monto es menor, razón por la cual, planificar el sistema de ingresos y egresos personales y familiares resulta vital, para garantizar el bienestar y equilibrio socioemocional y familiar del funcionario.

Bajo este escenario, se ofrecerán 3 tipos de servicios:

- **Charlas de emprendimiento y empresarismo:** Tienen por objeto ofrecer a los funcionarios un abanico de posibilidades laborales y de inversión de sus recursos económicos una vez terminen su relación laboral con la entidad.

	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-019
		Versión	001
	PROGRAMA PARA LA DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA	Fecha	09/06/2026
		Clasificación de la información	Pública

- **Charlas de ahorro:** Busca que el colaborador desarrolle hábitos de ahorro de manera tal que ello reduzca el impacto negativo sobre el equilibrio socioeconómico y familiar, que genera la disminución de los ingresos mensuales.
- **Solicitar apoyo a las organizaciones sin ánimo de lucro:** Esto permitiría el fomento a la creación de empresas y el desarrollo de estrategias de negocios y de inversión de capital.
- **Ferias de Super emprendimiento:** Contribuye al fomento Espacios desarrollados con el fin de promover escenarios de negociación, emprendimiento y proyección de vida.
- Area de Emprendimiento y readaptación Laboral:
 - **Ferias de emprendimiento SuperSociedades:** Esta actividad se realiza de forma bimensual en la entidad, convirtiéndose en un espacio en el que los funcionarios y/o sus familias ofrecen bienes o servicios de sus microempresas o emprendimientos.
- Área Legal: Busca ofrecer a los colaboradores los conocimientos y el acompañamiento necesario para iniciar el proceso legal para la liquidación de pensión por jubilación, pretendiendo que los empleados cuenten con los mecanismos y herramientas necesarias para realizar de manera correcta el proceso de solicitud de pensión. Para ello se plantea tres alternativas de formación:
 - Charlas sobre La Ley 100 de 1993: Régimen General de Pensiones de los trabajadores asalariados o independientes del país: haciendo énfasis en los requisitos exigidos por la ley para acceder a la pensión por vejez.
 - Asesoría en pensiones obligatorias, pensiones voluntarias, servicios sociales complementarios.
 - Asesoría y acompañamiento en trámites de pensión y seguridad social
 - Asesorías personalizadas para resolver inconsistencias en la historia laboral.

5.2.3 Fase de Seguimiento y Evaluación

Con el fin de hacer seguimiento al desarrollo del Programa para la Desvinculación Asistida y al impacto de las medidas previstas, se plantea para la evaluación del programa los siguientes indicadores:

	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-019
		Versión	001
	PROGRAMA PARA LA DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA	Fecha	09/06/2026
		Clasificación de la información	Pública

a. Seguimiento:

- Indicador de cumplimiento: Actividades planeadas / Actividades ejecutadas.
- Indicador de cobertura: Convocar el 100% de la población para que participe en alguna de las diferentes actividades previstas.
- Indicador de efectividad diseñado para el programa.

b. Evaluación:

- Evaluación sobre la percepción de satisfacción de las actividades.
- Acciones de Mejora.

NOTA: La entidad podrá apalancar el cumplimiento de este programa en la oferta de bienestar de los diferentes proveedores de servicios aliados. Esto significa que podrán ser adelantadas actividades a través de la Red Institucional conformada por entidades públicas: Departamento Administrativo de la Función Pública; SENA, ESAP.

Así mismo, a través de oferta de proveedores estratégicos aliados: Cajas de compensación familiar, fondos de pensiones, ARL y EPS entre otros.

5.3 Referencias Bibliográficas

- Cecilia, T. S. (21 de junio de 2024). Psicología y Mente. Obtenido de Psicología y Mente: <https://psicologiaymente.com/social/red-de-apoyo-emocional>.
- DAFP. (2023-2026). Programa Nacional de Bienestar. Obtenido de https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/2023-1212_Documento_programa_nacional_de_bienestar_vf1.pdf/d9b4c72b-7085-7ea0248a-848a4a532c6e?t=1702497014048.
- DAFP. (octubre de 2024). Programa de desvinculación asistida - Versión 1. Obtenido de <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/eva/publicaciones>.
- Zuleta Gómez Katalina. ART: Factores psicológicos interviene en la calidad de vida de las personas en etapa de vejez. (En línea) (16 de junio de 2001). Disponible en la web: <https://www.monografias.com/trabajos14/psicolvejez/psicolvejez.shtml>

6. ANEXOS

No aplica

	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Código	GTH-PR-019
		Versión	001
	PROGRAMA PARA LA DESVICULACION LABORAL ASISTIDA	Fecha	09/06/2026
		Clasificación de la información	Pública

7. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción del Cambio
001	09/06/2026	Creación documento.

Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre: Maria Fernanda Solano Cargo: Coordinadora Grupo Desarrollo de Talento Humano Fecha: 08 de abril 2026	Nombre: Alejandra Tobón Díaz Cargo: Directora de Talento Humano Fecha: 14/05/2026	Nombre: Nini Johanna Castañeda Quintero Cargo: Secretaria General Fecha: 09/06/2026