

PLAN DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA 2025

CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL CESAR – CORPOCESAR

COORDINACIÓN GIT PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

1. CONTEXTO INSTITUCIONAL

En el marco del Plan Estratégico de Talento Humano 2025, la Corporación Autónoma Regional del Cesar – CORPOCESAR reconoce la importancia de gestionar de manera integral los ciclos de vida del servidor público, incluyendo la etapa de retiro o desvinculación, especialmente en el caso de servidores prepensionados o próximos a pensionarse.

La desvinculación asistida se concibe como un proceso estratégico que busca garantizar una transición digna, ordenada y acompañada, minimizando impactos individuales y organizacionales, y asegurando la continuidad institucional mediante la adecuada transferencia de conocimiento.

2. FUNDAMENTO NORMATIVO

Este plan se fundamenta en:

- Constitución Política de Colombia (Arts. 1, 25 y 53)
- Ley 909 de 2004 (empleo público)
- Decreto 1083 de 2015 (gestión del talento humano)
- Decreto 1499 de 2017 (MIPG – dimensión talento humano)
- Resolución 0312 de 2019 (SG-SST – riesgo psicosocial)
- Lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) sobre bienestar y ciclo del servidor

3. OBJETIVO

Objetivo general

Implementar un modelo institucional de desvinculación asistida que permita acompañar a los servidores públicos y contratistas en su proceso de retiro, garantizando condiciones de dignidad, orientación y cierre adecuado de la relación laboral o contractual.

Objetivos específicos

- Acompañar a los servidores prepensionados en su transición hacia el retiro.
- Garantizar la transferencia de conocimiento institucional.
- Brindar orientación psicosocial y ocupacional.
- Reducir impactos negativos en el clima y cultura organizacional.

4. ALCANCE

Aplica a:

- Servidores públicos de planta
- Contratistas
- Personal en condición de pre-pensión o próximo a pensionarse
- Funcionarios en retiro voluntario o por terminación administrativa

5. ENFOQUE ESTRATÉGICO

El presente plan se articula con las estrategias del Plan Estratégico de Talento Humano 2025, especialmente en:

- Bienestar laboral
- Gestión del conocimiento
- Desarrollo del talento humano
- Preparación para el retiro

Se reconoce que el retiro no es un evento aislado, sino una fase del ciclo de vida laboral que debe ser gestionada de manera anticipada.

6. COMPONENTE DIFERENCIAL: PREPENSIONADOS

6.1 Identificación de la población objetivo

Para la vigencia 2025, la Corporación Autónoma Regional del Cesar – CORPOCESAR identificó un total de catorce (14) servidores públicos en condición de pre-pensión, es decir, próximos a cumplir los requisitos para el reconocimiento de la pensión.

6.2 Cobertura y atención

Durante la vigencia, se garantizó la atención integral del 100% de la población prepensionada, es decir, los catorce (14) servidores identificados fueron vinculados a las estrategias definidas en el Plan Estratégico de Talento Humano 2025 y en el presente Plan de Desvinculación Asistida.

A esta población se le desarrollaron actividades orientadas a facilitar su proceso de transición hacia el retiro, abordando dimensiones personales, emocionales, sociales y ocupacionales.

6.3 Actividades desarrolladas

En el marco del acompañamiento a prepensionados, se implementaron acciones tales como:

- Jornadas de sensibilización sobre el proceso de retiro laboral
- Espacios de orientación para la construcción del proyecto de vida post-laboral
- Actividades de bienestar enfocadas en adaptación al cambio
- Acompañamiento psicosocial
- Orientación básica en temas relacionados con pensión (cuando fue requerido)
- Estrategias de reconocimiento institucional por trayectoria laboral

6.4 Análisis institucional

La atención del 100% de la población prepensionada evidencia el compromiso institucional de CORPOCESAR con la gestión integral del ciclo de vida del servidor público, particularmente en su etapa de retiro.

Asimismo, este resultado contribuye al fortalecimiento de la cultura organizacional, al promover procesos de desvinculación dignos, organizados y acompañados, minimizando impactos negativos en el clima organizacional y facilitando la transferencia de conocimiento.

6.5 Estrategias para prepensionados

Preparación para el retiro

- Jornadas de sensibilización sobre retiro laboral
- Orientación en proyecto de vida post-laboral
- Educación financiera básica

Acompañamiento psicosocial

- Espacios de escucha activa
- Manejo de cambios emocionales asociados al retiro
- Fortalecimiento de habilidades de adaptación

Reconocimiento institucional

- Actos simbólicos de reconocimiento
- Estrategias de cierre positivo del ciclo laboral

6.6 Transferencia de conocimiento

- Documentación de funciones y procesos
- Mentoría o acompañamiento a nuevos funcionarios
- Entrega de informes finales

7. COMPONENTES GENERALES DEL PLAN

7.1 Planeación de la desvinculación

- Identificación del retiro
- Coordinación con jefes inmediatos
- Definición de actividades de cierre

7.2 Comunicación institucional

- Comunicación clara, respetuosa y oportuna
- Espacios individuales
- Información sobre derechos y procesos

7.3 Acompañamiento integral

- Apoyo psicosocial
- Orientación laboral
- Información sobre trámites de pensión (cuando aplique)

7.4 Cierre administrativo

- Paz y salvo
- Entrega de bienes
- Cierre contractual o administrativo

7.5 Seguimiento y retroalimentación

- Encuesta de salida
- Identificación de oportunidades de mejora institucional

8. RUTA DE ATENCIÓN

- ✓ Identificación del servidor en proceso de retiro
- ✓ Activación del plan de desvinculación
- ✓ Acompañamiento integral
- ✓ Transferencia de conocimiento

- ✓ Cierre administrativo
- ✓ Retroalimentación

9. RESPONSABLES

- Talento Humano
- Subdirectores
- Jefes de Oficina
- SG-SST
- Control Interno

10. INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Con el fin de garantizar el monitoreo y evaluación del Plan de Desvinculación Asistida 2025, se establecen los siguientes indicadores, orientados a medir cobertura, gestión y control del proceso de retiro del talento humano en la entidad:

10.1 Atención a población prepensionada

- Indicador: Cobertura de atención a prepensionados
- Fórmula: $(\text{Número de prepensionados atendidos} / \text{Total de prepensionados identificados}) \times 100$
- Resultado 2025: $(14 / 14) \times 100 = 100\%$

Análisis:

Se evidencia cumplimiento total en la atención de la población prepensionada, lo cual constituye una buena práctica institucional en el marco del MIPG.

10.2 Procesos de desvinculación gestionados

- Indicador: Procesos de desvinculación acompañados
- Fórmula: $(\text{Número de desvinculaciones con acompañamiento} / \text{Total de desvinculaciones}) \times 100$
- Resultado 2025: $(3 / 3) \times 100 = 100\%$

Análisis:

La totalidad de los procesos de desvinculación fueron gestionados por la entidad, garantizando un cierre formal de la relación laboral o contractual.

10.3 Transferencia de conocimiento

- Indicador: Nivel de transferencia de conocimiento en procesos de retiro
- Fórmula: $(\text{Número de desvinculaciones con transferencia de conocimiento} / \text{Total de desvinculaciones}) \times 100$
- Resultado 2025: $(2 / 3) \times 100 = 66.6\%$

Análisis:

Aunque la mayoría de los procesos incluyeron transferencia de conocimiento, se identifica una oportunidad de mejora para alcanzar cobertura total y evitar riesgos operativos.

10.4 Formalización del proceso de retiro

- Indicador: Desvinculaciones con acta de entrega
- Fórmula: $(\text{Número de actas de entrega realizadas} / \text{Total de desvinculaciones}) \times 100$
- Resultado 2025: $(3 / 3) \times 100 = 100\%$

Análisis:

Se evidencia cumplimiento total en la formalización administrativa del proceso de retiro, lo cual reduce riesgos institucionales.

11. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS Y MEDIDAS DE CONTROL

En el marco de la implementación del Plan de Desvinculación Asistida, se identifican los siguientes riesgos asociados al proceso de retiro del talento humano:

11.1 Pérdida de información institucional

Descripción:

Posibilidad de pérdida de información relevante debido a procesos de desvinculación sin adecuada documentación o entrega de funciones.

Causa:

Falta de transferencia completa de conocimiento en todos los casos.

Evidencia 2025:

Solo el 66.6% de los procesos incluyeron transferencia de conocimiento.

- Nivel de riesgo: Medio
- Medidas de control:
 - ✓ Implementación obligatoria de actas de transferencia de conocimiento
 - ✓ Estandarización del proceso de entrega de funciones
 - ✓ Seguimiento por parte de Talento Humano

11.2 Debilidad en la transferencia de conocimiento

Descripción:

Riesgo de afectación en la continuidad institucional por ausencia de mecanismos sistemáticos de transferencia de conocimiento.

Causa:

No aplicación uniforme del proceso en todos los casos de desvinculación.

- Nivel de riesgo: Medio
- Medidas de control:
 - ✓ Establecer la transferencia de conocimiento como requisito obligatorio previo al retiro
 - ✓ Definir formatos institucionales estandarizados
 - ✓ Validación por parte del jefe inmediato

11.3 Impacto en el clima organizacional

Descripción:

Posible afectación en el ambiente laboral derivada de procesos de desvinculación no gestionados adecuadamente.

Causa:

Percepción de incertidumbre o falta de acompañamiento.

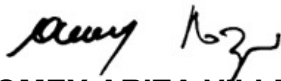
- Nivel de riesgo: Bajo
- Medidas de control:
 - ✓ Fortalecimiento del acompañamiento psicosocial
 - ✓ Comunicación clara y oportuna
 - ✓ Aplicación de buenas prácticas de desvinculación asistida

CONCLUSION

El Plan de Desvinculación Asistida de la Corporación Autónoma Regional del Cesar – CORPOCESAR para la vigencia 2025 evidencia avances significativos en la gestión integral del retiro del talento humano, destacándose la atención del 100% de la población prepensionada y la formalización total de los procesos de desvinculación. No obstante, se identifican oportunidades de mejora en la estandarización de la transferencia de conocimiento, aspecto clave para garantizar la continuidad institucional y mitigar riesgos asociados a la pérdida de información.

En este sentido, el fortalecimiento de los mecanismos de seguimiento, control y acompañamiento permitirá consolidar un proceso de desvinculación más robusto, alineado con los lineamientos del MIPG y orientado al mejoramiento continuo de la gestión del talento humano.

Atentamente,



OMEY ARIZA VILLEGAS
Coord. GIT Talento Humano