

PLAN DE RETIRO Y/O DESVINCULACION LABORAL TALENTO HUMANO

 <small>Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga</small>	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA03
	PLAN DE RETIRO Y/O DESVINCULACION LABORAL	VERSIÓN: 01
		FECHA: 22-02-2022

TABLA DE CONTENIDO

1.	OBJETIVO	4
2.	OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	4
3.	ALCANCE.....	4
4.	NORMATIVA LEGAL.....	5
5.	RESPONSABLES.....	10
6.	GENERALIDADES	10
7.	METODOLOGÍA	10
7.1	ETAPA INICIAL:	10
7.2	ETAPA DE EJECUCION:	10
7.3	PLAN DE ACCION:	¡Error! Marcador no definido.
7.3.1	Capacitación y Apoyo Institucional	12
7.3.2	Desarrollo de habilidades micro empresariales.....	12
7.3.3	Promoción y prevención en salud Mental.....	12
8.	ACTIVIDADES PROGRAMADAS	12
9.	ETAPA DE EVALUACION.....	13
10.	INDICADORES.....	13
11.	AJUSTES Y MODIFICACIONES	13
12.	SEGUIMIENTO.....	13
13.	CONTROL DE CAMBIOS.....	14
14.	CONTROL DE DOCUMENTOS	14

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA03
	PLAN DE RETIRO Y/O DESVINCULACION	VERSIÓN: 01
	LABORAL	FECHA: 22-02-2022

INTRODUCCIÓN

De acuerdo a las actividades establecidas en el programa de bienestar del Instituto de la juventud, el deporte y la recreación, se contempla la necesidad de la creación de un plan de retiro laboral como apoyo a los procesos que afronta el servidor en diversos momentos de su actividad profesional y/o ocupacional como son: Jubilación, Retiro laboral voluntario y desvinculación asistida, los cuales impactan directamente las dimensiones laborales, sociales y familiares del mismo, mirando cambios significativos.

Para el INDERBU, el Talento Humano es un componente vital y parte fundamental para el cumplimiento de su misionalidad, que a su vez aporta mejoramiento de la calidad de vida de la ciudadanía, razón por la cual los programas están destinados a brindar asistencia oportuna y fortalecer la cultura organizacional permanentemente para enfrentar los cambios de la vida de los servidores que permanecen vinculados, así como programas de retiro que tengan en cuenta aspectos emocionales, ocupacionales, de salud física preventiva, financieros, familiares, organizacionales y de información para un abordaje laboral distinto que permita facilitar el proceso e impacto que causa la desvinculación laboral fortaleciendo la identificación y reconocimiento de sus competencias y capacidades a través de actividades recreativas, ocupacionales, de aprendizaje constante y de conocimiento de nuevas habilidades y comportamientos que le permita crecer en todos los sentidos.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA03
	PLAN DE RETIRO Y/O DESVINCULACION LABORAL	VERSIÓN: 01
		FECHA: 22-02-2022

1. OBJETIVO

Diseñar un plan de retiro para los servidores del Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga, como estrategia organizacional de responsabilidad social, dirigido a minimizar del impacto que ocasiona en el servidor la desvinculación laboral ocasionada por distintas situaciones administrativas.

2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Preparar a los servidores públicos en proceso de desvinculación, reconociendo de manera positiva su aporte durante el tiempo de servicio a la entidad.
- Disponer a los servidores en calidad de prepensionados para el retiro del servicio y cambio de estilo de vida y ocupación del tiempo libre.
- Orientar en la identificación de objetivos personales y laborales en torno al nuevo proyecto de vida.
- Proyectar actividades para el desarrollo de la integridad y que brinden acompañamiento a los funcionarios que se encuentran en estado de prepensionados.

3. ALCANCE

Este documento aplica para todos los servidores públicos de carrera administrativa, provisionalidad, periodo fijo y libre nombramiento y remoción del Instituto de la juventud el deporte y la recreación de Bucaramanga que por cualquier circunstancia administrativa sean desvinculados de la entidad, así como los que se encuentran en calidad de prepensionados, con el objeto de minimizar los efectos que se generan por esta situación, como aspecto fundamental en el bienestar psicosocial de los servidores a fin de dar cumplimiento a la normatividad vigente.

 <small>Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga</small>	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA03
	PLAN DE RETIRO Y/O DESVINCULACION	VERSIÓN: 01
	LABORAL	FECHA: 22-02-2022

4. NORMATIVA LEGAL

- a) Ley 908 de 2004 “*por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones*”, la cual tiene por objeto la regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública.
- b) Decreto 1083 de 2015, por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.

Título 10, Sistemas de Estímulos:

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.
 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.
- c) Capítulo 1 del Título 11 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 2 del Decreto 648 de 2017.

CAPITULO 1

CAUSALES DE RETIRO

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.

 <small>Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga</small>	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA03
	PLAN DE RETIRO Y/O DESVINCULACION LABORAL	VERSIÓN: 01
		FECHA: 22-02-2022

- 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 determinen la Constitución Política y las leyes.

ARTÍCULO 2.2.11.1.2 De la declaratoria de insubsistencia. En cualquier momento podrá declararse insubsistente un nombramiento ordinario, sin motivar la providencia, de acuerdo con la facultad discrecional que tiene el nominador de nombrar y remover libremente sus empleados.

En los empleos de libre nombramiento y remoción la designación de una nueva persona implica la insubsistencia del nombramiento de quien lo desempeña.

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, 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 dimitente podrá separarse del cargo sin incurrir en abandono del empleo, caso en el cual se generará automáticamente la vacancia definitiva del mismo, o continuar en el desempeño del empleo, caso en el cual la renuncia no producirá efecto alguno.

La competencia para aceptar renuncias corresponde al jefe del organismo o al empleado en quien éste haya delegado la función nominadora.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA03
	PLAN DE RETIRO Y/O DESVINCULACION	VERSIÓN: 01
	LABORAL	FECHA: 22-02-2022

Que dan 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 debido a 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."

ARTÍCULO 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 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 párrafo 3 del artículo 9 de la Ley 797 de 2003.

ARTÍCULO 2.2.11.1.5 Reintegro al servicio de pensionados. La persona mayor de 70 años o retirada con derecho a pensión de vejez no podrá ser reintegrada al servicio, salvo cuando se trate de ocupar los cargos de:

1. Presidente de la República.

 <p>INDERBU Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga</p>	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA03
	PLAN DE RETIRO Y/O DESVINCULACION	VERSIÓN: 01
	LABORAL	FECHA: 22-02-2022

2. Ministro del despacho o Director de Departamento Administrativo.
4. Viceministro o Secretario General de Ministerio o Departamento Administrativo.
5. Presidente, Gerente o Director de entidades descentralizadas.
6. Miembro de misión diplomática no comprendida en la respectiva carrera.
7. Secretario privado de los despachos de los servidores anteriores.
8. Consejero o asesor.
9. Elección popular.
10. Las demás que por necesidades del servicio determine el Gobierno Nacional, siempre que no sobrepasen la edad de retiro forzoso.

PARÁGRAFO. La persona que se encuentre gozando de pensión de jubilación y que no haya llegado a la edad de 70 años, podrá ser reintegrada al servicio al empleo de:

1. Director General de Unidad Administrativa Especial con o sin personería jurídica.
2. Subdirector de Departamento Administrativo.
3. Secretario de Despacho código 020, de las Gobernaciones y Alcaldías.
4. Subdirector o Subgerente de establecimiento público.
5. Presidente, Gerente o Subgerente de Empresa Oficial de Servicios Públicos del orden nacional o territorial.
6. Rector, Vicerrector General, Vicerrector Nacional, Vicerrector de Sede, Secretario General, Gerente Nacional, Directores Nacionales y Decanos de los entes universitarios autónomos.

ARTÍCULO 2.2.11.1.6 Retiro por invalidez. Teniendo en cuenta lo establecido en la Ley 100 de 1993 y demás normas que la modifiquen, adicionen y sustituyan, en los casos de retiro por invalidez, la pensión se debe desde que cese el subsidio monetario por incapacidad para trabajar y su pago se comenzará a hacer según el procedimiento señalado en la citada ley.

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.

 <small>Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga</small>	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA03
	PLAN DE RETIRO Y/O DESVINCULACION LABORAL	VERSIÓN: 01
		FECHA: 22-02-2022

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.

ARTÍCULO 2.2.11.1.8 Retiro del servicio por destitución. El retiro del servicio por destitución solo es procedente como sanción disciplinaria y con la plena observancia del procedimiento señalado en las normas disciplinarias vigentes.

ARTÍCULO 2.2.11.1.9 Abandono del cargo. El abandono del cargo se produce cuando un empleado público sin justa causa:

1. No reasume sus funciones al vencimiento de una licencia, permiso, vacaciones, comisión, o dentro de los treinta (30) días siguientes al vencimiento de la prestación del servicio militar.
2. Deje de concurrir al trabajo por tres (3) días consecutivos.
3. No concorra al trabajo antes de serle concedida autorización para separarse del servicio o en caso de renuncia antes de vencerse el plazo de que trata el presente decreto.
4. Se abstenga de prestar el servicio antes de que asuma el cargo quien ha de remplazarlo.

ARTÍCULO 2.2.11.1.10 Procedimiento para la declaratoria del empleo por abandono del cargo. Con sujeción al procedimiento administrativo regulado por el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan, el jefe del organismo deberá establecer la ocurrencia o no de cualquiera de las conductas señaladas en el artículo anterior y las decisiones consecuentes.

PARÁGRAFO. Si por el abandono del cargo se perjudicare el servicio, el empleado se hará acreedor a las sanciones disciplinarias, fiscales, civiles y penales que correspondan.

ARTÍCULO 2.2.11.1.11 Retiro por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo. Cuando la administración verifique que se produjo un nombramiento o posesión en un cargo o empleo público sin el lleno de los requisitos exigidos, deberá contar con el previo consentimiento expreso del empleado para la revocatoria del acto. El procedimiento se adelantará en el marco del debido proceso y el respeto al principio de buena fe que rige las actuaciones administrativas, y deberá ceñirse al procedimiento previsto en la Ley 1437 de 2011 o en las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

ARTÍCULO 2.2.11.1.12 Retiro del servicio de los empleados de carrera. El retiro del servicio de los empleados de carrera se produce por cualquiera de las causales determinadas en la Ley 909 de 2004 y conlleva el retiro de la carrera y la pérdida de los derechos inherentes a la misma, salvo los casos señalados en el artículo 42 de la citada ley, eventos en los cuales deberá efectuarse la anotación respectiva en el Registro Público de Carrera.

 <small>Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga</small>	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA03
	PLAN DE RETIRO Y/O DESVINCULACION LABORAL	VERSIÓN: 01
		FECHA: 22-02-2022

5. RESPONSABLES

El responsable de la implementación, actualización, ejecución y seguimiento del plan de desvinculación laboral asistida será la Subdirección Administrativa y Financiera y de control disciplinario, por intermedio de su proceso de talento humano, no obstante de acuerdo con las actividades a desarrollar se podrá contar con la participación de otras áreas de la entidad, así como se requiera del apoyo en la ejecución de entes externos como: Caja de compensación familiar, Fondo de pensiones y cesantías, entre otros que se consideren idóneos y pertinentes.

6. GENERALIDADES

- La adecuada información sobre el ritmo con que avancen los procesos de desvinculación, constituye un compromiso ético que evidencia el respeto de la administración hacia los servidores y una forma de minimizar los rumores que afectan el buen clima organizacional.
- El responsable del proceso de Talento Humano deberá valorar no sólo la vinculación de los nuevos servidores a la administración pública y sus procesos de desarrollo dentro de la institución, sino también los de desvinculación de la misma, de manera que ésta sea lo menos traumática posible y signifique, una oportunidad de proyección humana, familiar y laboral.
- Dentro del plan de formación y capacitación anual se incluirán acciones orientadas a viabilizar la empleabilidad de los servidores, en virtud del desarrollo de competencias, y habilidades una vez estén en su etapa de desvinculación.
- Los ámbitos que comprometen a todo ser humano son su familia, su trabajo y su autodesarrollo y lo que pase en uno de ellos, afecta a los otros dos. Por tanto, dichos aspectos deberán ser integrados en un adecuado programa de adaptación laboral.

7. METODOLOGÍA

7.1 ETAPA INICIAL: El plan iniciara a partir de la identificación detección de la necesidad, teniendo en cuenta mecanismos de trabajo así:

- Crear una base de datos de los servidores identificados o considerados por sus condiciones como prepensionados.
- Llevar control de la información de actos administrativos relacionados con retiros de cualquier naturaleza. (Voluntario, Pensionado, retirado, etc.)

 <small>Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga</small>	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA03
	PLAN DE RETIRO Y/O DESVINCULACION LABORAL	VERSIÓN: 01
		FECHA: 22-02-2022

- Tener en cuenta disposiciones legales como lo son, concurso de méritos, renunciaciones de encargos, etc.

7.2 ETAPA DE EJECUCION: El encargado del proceso de talento humano realizara actividades de inclusión en el plan de retiro y/o desvinculación como:

- **Difusión del Plan:** Se realizará la publicación y difusión del presente plan a través de los medios de comunicación institucionales. (Correo electrónico Institucional, Pagina Web de la entidad, NAS).
- **Acercamiento a la Población Objeto:** Se dará a conocer el plan de retiro y/o desvinculación entre todos los funcionarios especialmente entre los servidores identificados como beneficiarios y se brindará la información correspondiente.

7.3 PLAN DE ACCION

Los componentes propuestos para el plan de acción son:

- Fortalecimiento de las capacidades de afrontamiento a nivel psicosocial, a nivel individual y/o familiar.
- Exploración de habilidades y potencialidades a nivel laboral a través de la formación y la capacitación
- Apoyo en la identificación de procesos de emprendimiento. Reconocimiento al servicio prestado.

7.3.1 Capacitación y Apoyo Institucional - Fomento de una cultura de ahorro

Adquirir el hábito del ahorro es el primer paso para tener una planeación financiera exitosa y así lograr sus metas y objetivos de vida.

Una buena planeación financiera le asegurará una formación y creación de capital, el cual crecerá y aumentará su patrimonio. Si bien, la educación financiera debe comenzar lo más joven que se pueda, se deben adquirir algunos hábitos de ahorro sólidos cuando se inicia la vida laboral.

Tener claridad sobre los trámites necesarios para adquirir la pensión de Vejez son indispensables para que el proceso de desvinculación o retiro laboral sea lo más ameno posible, por lo tanto contar con el apoyo e instrucción de los Fondos de Pensiones es Necesario en este caso.

 INDERBU <small>Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga</small>	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA03
	PLAN DE RETIRO Y/O DESVINCULACION	VERSIÓN: 01
	LABORAL	FECHA: 22-02-2022

7.3.2 Desarrollo de habilidades micro empresariales

Proporciona respaldo técnico-profesional al egreso o despido, convirtiéndolo en un proceso administrativo integrado de forma natural, a la vida empresarial.

7.3.3 Promoción y prevención en salud Mental

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, manejo de ansiedad y estrés, Charla de motivación.

8. ACTIVIDADES PROGRAMADAS

NOMBRE	PENSIONES OBLIGATORIAS – FONDO PENSIONES PORVENIR
Contenido	Se realiza capacitaciones sobre toda la información en pensiones obligatorias, cuales son las etapas y las ventajas de tener dicho beneficio.
Público objetivo:	Funcionarios en etapa de Prepensionados.
Duración:	1 hora

NOMBRE	CESANTIAS – FONDO PENSIONES PORVENIR
Contenido	Cesantías en Colombia, obligaciones y como se pueden usar al momento de retiro y etapa pensional.
Público objetivo:	Funcionarios en etapa de Prepensionados.
Duración:	1 hora

NOMBRE	Finanzas personales y emprendimiento - CAJASAN
Contenido	Charla sobre todo el tema de ayuda al mundo extra laboral una vez que el funcionario llega a su etapa de prepensionado.
Público objetivo:	Funcionarios en etapa de Prepensionados.
Duración:	1 hora

NOMBRE	ARL POSITIVA- NUEVA EPS
---------------	--------------------------------

 <small>Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga</small>	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA03
	PLAN DE RETIRO Y/O DESVINCULACION	VERSIÓN: 01
	LABORAL	FECHA: 22-02-2022

Contenido	Charla sobre Manejo del estrés y ansiedad por retiro o desvinculación laboral, y charla de motivación.
Público objetivo:	Funcionarios en etapa de Prepensionados- Libre Nombramiento- Provisionales
Duración:	1 hora

9. ETAPA DE EVALUACION: Es necesario evaluar las actividades establecidas en el plan en la medida que se ejecutan, por medio de encuestas, evaluaciones de satisfacción y de retroalimentación, de tal forma que permita reevaluar, medir, analizar y generar mejora continua al objetivo del plan.

10. INDICADORES: Se busca medir el logro de los resultados programados en el plan de desvinculación laboral asistida con el siguiente indicador que se medirá semestralmente:

número de actividades ejecutadas / número de actividades programadas x 100.

11. AJUSTES Y MODIFICACIONES

Luego de la publicación del plan de retiro y/o desvinculación, se realizarán los ajustes al documento requeridos de acuerdo con las dinámicas institucionales orientados al mejoramiento continuo.

12. SEGUIMIENTO

La subdirección administrativa financiera realizara dos seguimientos de las actividades establecidas en el presente plan, las cuales serán enviadas a las dependencias que lo soliciten, así mismo para que sean publicadas en la página web.

13. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	VIGENCIA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
01	22-02-2022	Creación del documento.
02	30-03-2023	Modificación: Inclusión de Actividad de salud mental con acompañamiento ARL Y EPS

INDERBU <small>Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga</small>	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA03
	PLAN DE RETIRO Y/O DESVINCULACION	VERSIÓN: 01
	LABORAL	FECHA: 22-02-2022

		Cambio: Descripción y Necesidad de Actividades por Plan de Acción con especificaciones de cada Actividad a Ejecutar.
--	--	--

14. CONTROL DE DOCUMENTOS

CONTROL DE DOCUMENTOS			
ELABORÓ: Firma: Nombre: Nathalia Jaimes P Contratista SST	REVISÓ: Firma: Nombre: Jorge Pinilla Cruz Cargo: subdirector Administrativo y Financiero.	APROBÓ: Firma: Nombre: Pedro Ballesteros Miranda Cargo: Director General	FECHA DE APROBACIÓN: 22-02-2022
MODIFICÓ: Firma: Nombre: Eslendy Trigos Pérez Contratista SST	REVISÓ: Firma: Nombre: Silvia Nathalia Niño V Cargo: subdirector Administrativo y Financiero.	APROBÓ: Firma: Nombre: Eliana León de Ordoñez Cargo: Director General	FECHA DE APROBACIÓN DE MODIFICACION: 28-03-2023