

PROGRAMA DE DESVINCULACION ASISTIDA - ADI

VIGENCIA 2026

Elaborado por: Jennyfer González Cabarcas Firma: <i>Jennyfer González C.</i> Cargo: Profesional especializado	Revisado por: Rodrigo Ariza Firma: <i>Rodrigo Ariza</i> Cargo: jefe Administrativo y Financiero	Aprobado por: El Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 20/01/2026	Fecha: 20/01/2026	Fecha: 30/01/2026

	PROGRAMA DE DESVINCULACION ASISTIDA	CÓDIGO: GA-P07
		VERSIÓN: 2
		PÁGINA 1 DE 11
		FECHA DE APROB: 30/01/2026

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	2
1. OBJETIVO	3
1.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	3
2. ALCANCE.....	3
3. RESPONSABLES	4
4. MARCO LEGAL	5
5. MARCO CONCEPTUAL.....	6
6. METODOLOGIA	8
7. EVALUACION DE INDICADORES	9
8. CONDICIONES GENERALES.....	10
9. CONCLUSION	11
10. CONTROL DE CAMBIOS	11

	PROGRAMA DE DESVINCULACION ASISTIDA	CÓDIGO: GA-P07
		VERSIÓN: 2
		PÁGINA 2 DE 11
		FECHA DE APROB: 30/01/2026

1. INTRODUCCIÓN

En la Agencia Distrital de Infraestructura, estamos profundamente convencidos de que nuestro activo más valioso, el verdadero motor que impulsa el desarrollo y la transformación, es y siempre será, nuestro talento humano. Cada funcionario público que ha dedicado su esfuerzo, conocimiento y pasión a nuestra misión, ha contribuido de manera invaluable a la construcción de una ciudad con mejor infraestructura y, por ende, una mejor calidad de vida para sus ciudadanos.

Reconocemos que las trayectorias laborales evolucionan y que, en diferentes momentos, nuestros funcionarios emprenden nuevos caminos. Ya sea por la culminación de una etapa significativa como la jubilación, la decisión de explorar nuevas oportunidades personales, o por una reestructuración interna, entendemos que la desvinculación laboral es un momento de transición que puede generar incertidumbre y desafíos.

Es precisamente por este entendimiento y con un profundo sentido de responsabilidad social y humana que presentamos un programa de desvinculación asistida, que cumple con las exigencias del MIPG donde se enfatiza la importancia de la gestión del talento humano, incluyendo la transición de empleados que se retiran de la función pública, gestionando adecuadamente un proceso de retiro, diseñado no solo como un protocolo, sino como un verdadero cambio en el bienestar integral de quienes han sido parte fundamental de la Agencia Distrital de Infraestructura. Nuestra meta es transformar este momento de cambio en una oportunidad de crecimiento, reflexión y nuevas posibilidades para cada funcionario.

Es por lo anterior que la Agencia Distrital de Infraestructura crea el programa de desvinculación asistida como parte integral del plan de bienestar social e incentivos, siendo este un compromiso tangible de la entidad con el desarrollo integral y la calidad de vida de nuestra gente, incluso más allá de su vinculación con la entidad. Ofrecemos un soporte completo y multifacético que abarca desde el esencial soporte psicológico, fundamental para navegar las emociones inherentes a un cambio, hasta una capacitación especializada para la búsqueda de empleo que actualice y potencie sus perfiles. Además, proporcionamos orientación estratégica para la creación de nuevos proyectos laborales, fomentando el espíritu emprendedor y la diversificación de oportunidades. Todo esto se complementa con un acompañamiento económico para asegurar una gestión financiera informada durante esta etapa.

En la Agencia Distrital de Infraestructura, queremos que cada funcionario público que concluya su ciclo con nosotros lo haga sintiéndose profundamente valorado, plenamente preparado y con las herramientas necesarias para afrontar con optimismo y resiliencia su próxima etapa personal y profesional. Por esta razón este programa es nuestra forma de decir: "Gracias por tu invaluable contribución; estamos contigo en cada paso de tu nuevo camino."

	PROGRAMA DE DESVINCULACION ASISTIDA	CÓDIGO: GA-P07
		VERSIÓN: 2
		PÁGINA 3 DE 11
		FECHA DE APROB: 30/01/2026

1. OBJETIVO

Facilitar una transición laboral y personal digna a los funcionarios públicos de la Agencia Distrital de Infraestructura que finalizan su vínculo laboral, brindándoles herramientas y para su reorientación y reintegración en nuevas oportunidades laborales.

1.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Facilitar soporte psicológico y emocional que permita a los funcionarios públicos gestionar el impacto de la desvinculación y fortalecer su resiliencia.
- Capacitar en habilidades y estrategias efectivas para la búsqueda de empleo, mejorando sus posibilidades de reintegración en el mercado laboral.
- Brindar acompañamiento y asesoría económica para una gestión financiera informada y responsable de sus prestaciones y recursos durante la transición.
- Asegurar una desvinculación administrativa y legal transparente y eficiente, garantizando el cumplimiento de los derechos y beneficios de los servidores públicos.

2. ALCANCE

El alcance del programa de desvinculación asistida de la Agencia Distrital de Infraestructura se define por los límites y el rango de acción de sus funcionarios:

Tipo de desvinculación:

- **Jubilación o vejez:** Empleados que cumplen los requisitos para su pensión edad y tiempo de servicio o semanas de cotización, siempre que se notifique debidamente su inclusión en la nómina de pensionados correspondiente. (Sentencia C-501 de 2005)
- **Por edad de retiro forzoso:** Empleados que cumplen con la edad máxima establecida por la ley para desempeñar cargos o empleos. La edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas está reglamentada por la Ley 1821 de 2016, donde estipula que la edad máxima para el retiro del cargo de las personas que desempeñen funciones públicas será de setenta (70) años.
- **Retiro Voluntario:** Empleados que deciden finalizar su contrato laboral por iniciativa propia o renuncia.
- **Terminación de Contrato / Despido:** Empleados a quienes la entidad decide dar por finalizado su vínculo laboral ya sea por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción o por declaratoria de insubsistencia del nombramiento: como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- **Invalidez absoluta:** Empleados que han perdido su capacidad laboral por enfermedad física o mental, de acuerdo con los porcentajes establecidos por la ley.
- **Destitución:** Empleados con procesos disciplinarios.

 <p>ADI AGENCIA DISTRITAL DE INFRAESTRUCTURA</p> <p>ALCALDÍA DE BARRANQUILLA</p>	PROGRAMA DE DESVINCULACION ASISTIDA	CÓDIGO: GA-P07
		VERSIÓN: 2
		PÁGINA 4 DE 11
		FECHA DE APROB: 30/01/2026

- **Declaratoria de vacancia de empleo:** Empleados que abandonen el cargo siempre que se cumpla con el procedimiento establecido en el inciso primero del artículo 35 del Código Contencioso Administrativo para la expedición de cualquier acto administrativo de carácter particular y concreto, esto es, que se permita al afectado el ejercicio de su derecho de defensa, previa la expedición del acto administrativo que declare el retiro del servicio. (Sentencia C-1189-05 de 22 de noviembre de 2005).
- **Revocatoria de 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.
- **Orden judicial:** por orden o decisión judicial.
- **Supresión del empleo:** Cuando la entidad decide modificar la planta de cargos ya sea por restructuración o por las necesidades de la entidad.
- **Muerte:** Cuando el empleado fallece.

Acciones que incluye en programa:

- Apoyo psicológico como herramientas para la gestión del cambio.
- Asesoría legal y administrativa: Orientación sobre derechos laborales, prestaciones sociales y trámites de desvinculación.
- Capacitación para la búsqueda de empleo y orientación para nuevos proyectos: Talleres y acompañamiento en la elaboración de hojas de vida, preparación de entrevistas y estrategias de postulación, como asesorías para la ideación y estructuración de emprendimientos o consultorías
- Acompañamiento económico: Consejería para la gestión financiera de los recursos post-desvinculación.

Periodo de Cobertura:

- El programa inicia desde la notificación formal de la desvinculación al funcionario público y se extiende hasta que se concrete el acto de esta desvinculación ósea la fecha efectiva de su salida de la entidad.

Recursos:

- Capacitaciones grupales y material de apoyo, talleres presenciales y/o virtuales.
- Coordinación interna con las áreas de Talento Humano y Jurídica de la entidad.

El programa no incluye la garantía de un nuevo empleo ni la provisión directa de capital para emprendimientos, sino que se enfoca en la entrega de herramientas, conocimientos y acompañamiento para que el funcionario público gestione su propia transición. Su alcance es el de un soporte integral para la empleabilidad y la reorientación de carrera, enmarcado dentro de las posibilidades y recursos de la Agencia Distrital de Infraestructura.

3. RESPONSABLES

El responsable del programa de desvinculación asistida es el proceso de Gestión Administrativa

 <p>ADI AGENCIA DISTRITAL DE INFRAESTRUCTURA</p> <p>ALCALDÍA DE BARRANQUILLA</p>	PROGRAMA DE DESVINCULACION ASISTIDA	CÓDIGO: GA-P07
		VERSIÓN: 2
		PÁGINA 5 DE 11
		FECHA DE APROB: 30/01/2026

4. MARCO LEGAL

Para el programa de Desvinculación Asistida de la Agencia Distrital de Infraestructura, el marco legal actualizado y específico se sustenta en varias normativas claves, especialmente aquellas que rigen la función pública y la carrera administrativa en entidades territoriales.

Es fundamental que la implementación del programa se ajuste a estas disposiciones para garantizar la legalidad, la transparencia y el respeto de los derechos de los servidores públicos.

Constitución Política de Colombia 1991: Art. 125: Establece que el ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes. La desvinculación debe respetar el debido proceso. Art. 53: Garantiza el derecho al trabajo y la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales.

Ley 909 de 2004 (Ley de Carrera Administrativa): Es la norma fundamental que regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública en Colombia. Establece los principios que rigen la relación laboral de los servidores públicos.

Artículos relevantes:

- Art. 41: Causales de retiro del servicio (declaratoria de insubsistencia del nombramiento, supresión del empleo, retiro con derecho a pensión de jubilación, etc.).
- Art. 44: Derechos del empleado de carrera en caso de supresión del empleo.
- Art. 45: Proceso de reincorporación.

Esta ley es el pilar para entender las condiciones bajo las cuales un servidor público puede ser desvinculado y, por lo tanto, quién sería elegible para un programa de desvinculación asistida.

Ley 100 del 23 de diciembre de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.

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". Art. 2, art. 3, art. 4, art. 10.

Decreto Ley 1567 de 1998 (Sistema Nacional de Capacitación): Establece el Sistema Nacional de Capacitación y el Plan Nacional de Formación y Capacitación. Aunque no es directamente de desvinculación, sienta las bases para la capacitación y el desarrollo de competencias, lo cual es relevante para la fase de "Capacitación y Orientación Profesional" del programa.

Decreto 648 de 2017: Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública. ("Art. 2.2.11.1.1 Causales de retiro del servicio, Art. 2.2.11.1.3 Renuncia, Art. 2.2.11.1.4 Retiro por pensión, Art. 2.2.11.1.7 Edad de retiro forzoso.

Ley 190 de 1995: Estatuto anticorrupción Art. 5 y las normas que lo adicionen o modifiquen.

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" Art. 90 Parágrafos 1,2,3 y 4.

	PROGRAMA DE DESVINCULACION ASISTIDA	CÓDIGO: GA-P07
		VERSIÓN: 2
		PÁGINA 6 DE 11
		FECHA DE APROB: 30/01/2026

Decreto 1083 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública): Compila y racionaliza las normas de carácter reglamentario que rigen el sector de la Función Pública (Título 11, Capítulo 1 Causales de Retiro, en sus artículos 2.2.11.1.1 al 2.2.11.1.12 las desarrolla en su integralidad - "Art. 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral de conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998). Contiene disposiciones detalladas sobre:

- Gestión del Talento Humano: Ingreso, permanencia, evaluación del desempeño y retiro del servicio.
- Situaciones Administrativas: Permisos, licencias, comisiones, etc.
- Cesantías, pensiones y demás prestaciones sociales: Es crucial para la fase de "Acompañamiento Económico" y "Gestión de Beneficios".
- Capítulo sobre el retiro del servicio: Detalla las causales y procedimientos.

5. MARCO CONCEPTUAL

El programa de Desvinculación Asistida de la Agencia Distrital de Infraestructura se sustenta en un marco conceptual que integra principios de la gestión del talento humano, la psicología organizacional, la orientación vocacional y la responsabilidad social corporativa. Este marco nos permite abordar la desvinculación laboral no como un final, sino como una etapa de transformación y oportunidad.

Bienestar: Estado ligado a la percepción que tienen las personas acerca del grado de satisfacción que ocurre de la relación consigo mismo, con los otros y con el entorno.

Acta de Entrega de Cargo: Documento con el cual un funcionario hace la entrega formal del cargo al jefe inmediato o a quien este designe; en caso de retiro definitivo del servicio. El acta se debe elaborar según el cargo actual desempeñado y contener mínimo: Actividades pendientes y estado actual, Balance aplicativo gestión documental y detalle de los archivos físicos que se entregan con su ubicación (Entrega los documentos magnéticos e impresos) documentación adicional, como lo son papeles de trabajo, material de consulta, archivos en medio magnético, copias de seguridad, entre otros; y estado de los contratos en supervisión (Cuando sea el caso)

Entrevista Desvinculación: Recolección de información que hace la Entidad cuando se genera desvinculación, para conocer su opinión sobre la Entidad e identificar aspectos a mejorar.

Pre-Pensionado: Condición que se adquiere y resulta aplicable cuando el funcionario público esté próximo a pensionarse, es decir, le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute poder acceder a la pensión de jubilación o vejez.

Provisionalidad: Consistente en la asignación transitoria de un empleo de carrera administrativa vacante temporalmente o de manera definitiva, a una persona que reúna los requisitos para desempeñarlo.

Renuncia: Toda persona que sirva un empleo de voluntaria aceptación puede renunciarlo libremente en cualquier momento. La renuncia se produce cuando el empleado manifiesta por escrito, de forma espontánea e inequívoca, su decisión de separarse del servicio. 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 superior a treinta (30) días posterior a su presentación.

 <p>ADI AGENCIA DISTRITAL DE INFRAESTRUCTURA</p> <p>ALCALDÍA DE BARRANQUILLA</p>	PROGRAMA DE DESVINCULACION ASISTIDA	CÓDIGO: GA-P07
		VERSIÓN: 2
		PÁGINA 7 DE 11
		FECHA DE APROB: 30/01/2026

Retiro Forzoso: Procederá cuando el servidor cumple la edad de retiro, establecido en la Ley para los funcionarios públicos.

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.

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 voluntario: Similar a la renuncia, pero puede estar relacionado con la decisión de cambiar de carrera, mudarse, o razones personales de largo plazo.

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.

Finalización de la vinculación provisional o temporal: Cuando por motivos relacionados a concurso de méritos se terminan las vinculaciones laborales.

Finalización de la vinculación por libre nombramiento: Terminación de una relación laboral de un funcionario público que ha sido nombrado de manera libre, es decir, sin un proceso de selección competitivo (como el caso de los nombramientos que no pasan por un concurso de méritos). Este tipo de nombramiento se da en puestos de confianza o cargos directivos dentro de la administración pública.

Desvinculación Asistida: programa empresarial que ayuda a las personas despedidas y a sus familias a la ágil adaptación física y sicológica, para conseguir un nuevo trabajo o su propia unidad comercial.

Desvinculación laboral: Es el proceso mediante el cual se concluye la relación laboral entre la Agencia Distrital de Infraestructura y el funcionario público.

Liquidación: Actividad mediante la cual se calcula el valor a reconocer y pagar por un concepto determinado.

Sanción Disciplinaria: Las sanciones disciplinarias son facultades del empleador, y su función principal además de la sanción es corregir la mala conducta del funcionario, materializada en faltas o incumplimientos a las obligaciones contractuales emergentes de la ley de contrato de trabajo, del convenio colectivo, del estatuto profesional, del código de la Entidad.

Supresión de Empleo: Entendida como la eliminación del empleo que ejerce el funcionario público por necesidades del servicio o en razones de modernización de la Administración.

	PROGRAMA DE DESVINCULACION ASISTIDA	CÓDIGO: GA-P07
		VERSIÓN: 2
		PÁGINA 8 DE 11
		FECHA DE APROB: 30/01/2026

Incapacidad permanente: Si un funcionario público sufre una enfermedad o accidente que le impide continuar trabajando, la desvinculación puede ser el resultado, de acuerdo con las situaciones investigadas por la ARL.

Muerte: La relación laboral se termina automáticamente en caso de fallecimiento del trabajador.

6. METODOLOGIA

El programa de Desvinculación asistida de la Agencia Distrital de Infraestructura es una iniciativa diseñada para apoyar integralmente a los funcionarios públicos que están por finalizar su vínculo laboral con la entidad. Su objetivo principal es facilitar una transición hacia su próxima etapa de vida, ya sea personal o profesional.

En esencia, el programa consiste en brindar una serie de servicios y acompañamientos que cubren las diversas necesidades que pueden surgir durante este proceso de cambio. Se enfoca en mitigar las incertidumbres y transformar la desvinculación en una oportunidad de crecimiento.

Este programa está basado en cinco fases progresivas con una serie de actividades, que abordan desde el momento inicial de la notificación formal hasta la fecha efectiva de su salida de la entidad, diseñadas para brindar un soporte integral a los funcionarios públicos en proceso de desvinculación. A continuación, se detallan las principales actividades por fase:

Fase 1: Notificación y Acompañamiento Inicial

- El área de Talento Humano y el jefe inmediato preparan la información clave y el mensaje para la comunicación.
- Se realiza una reunión privada y empática con el servidor público para comunicar la decisión de desvinculación.
- Se explica detalladamente el programa sus fases, beneficios y cómo acceder a ellos.
- Se proporciona información o documento con la descripción del programa.

Fase 2: Asesoría y Planificación de la Transición

- Reunión con el funcionario público para identificar sus necesidades, expectativas, situación actual y objetivos posteriores a la entidad.
- Expertos en temas legales brindan información detallada sobre derechos, liquidación de prestaciones, seguridad social y aspectos normativos.
- Orientación sobre trámites internos, entrega de cargo con acta de entrega, paz y salvos y documentos necesarios.
- Sesiones para ayudar a definir objetivos profesionales e identificar intereses para emprendimientos.
- Asesoría sobre manejo de liquidación, presupuesto personal, ahorro e inversión básica.

Fase 3: Capacitación y Orientación Profesional

- Actividad práctica para crear o mejorar la Hoja de Vida (CV), destacando competencias y experiencias.
- Simulacros de entrevista, retroalimentación, manejo de preguntas difíciles y desarrollo de lenguaje no verbal.
- Estrategias de apoyo para búsqueda de empleo con el uso de plataformas digitales, redes de contacto (networking), ferias de empleo y auto postulaciones.

	PROGRAMA DE DESVINCULACION ASISTIDA	CÓDIGO: GA-P07 VERSIÓN: 2 PÁGINA 9 DE 11 FECHA DE APROB: 30/01/2026

- Conceptos básicos de ideación de negocio, modelo, identificación de mercado y fuentes de financiación.
- Sesiones grupales para saber cómo manejar el estrés, la frustración y mantener la motivación – Resiliencia.

Fase 4: Ejecución de la Desvinculación y Gestión de Beneficios

- Acompañamiento en la entrega de puesto de trabajo, equipos y demás activos de la entidad.
- Verificación y explicación detallada de la liquidación de prestaciones sociales y otros pagos.
- Información sobre opciones para la continuidad en salud y pensión.
- Entrega de certificados de tiempo de servicio y laborales con funciones relacionadas y fechas de inicio y finalización de contrato claras.

Fase 5: Seguimiento

- Encuesta de Satisfacción con el fin de recopilar información de los participantes del programa y realizar mejoras futuras.

Estas actividades buscan cubrir de manera integral las dimensiones emocional, profesional, económica y administrativa de la desvinculación, asegurando que el funcionario público se sienta apoyado en este proceso.

7. EVALUACION DE INDICADORES

La **evaluación e indicadores** son cruciales para medir la efectividad del programa de Desvinculación Asistida, asegurar su mejora continua de la Agencia Distrital de Infraestructura (ADI) en el bienestar de su talento humano.

a. Evaluación de Proceso:

- Medir la eficiencia y la calidad de la implementación de las actividades del programa.
- **Método:** Encuestas de satisfacción post-sesión, seguimiento de asistencia a talleres, registro de uso de recursos (asesorías, materiales), entrevistas con facilitadores y coordinadores.

b. Indicadores Clave del Programa Desvinculación Asistida

- **Tasa de Participación en el Programa:**

Fórmula: (Número de servidores desvinculados que participaron en el programa / Número total de servidores desvinculados) * 100

Meta: 80% de participación.

- **Asistencia Promedio a Talleres/Sesiones:**

Fórmula: (Suma de asistencias a todos los talleres / Número total de cupos ofrecidos en talleres) * 100

Meta: 80% de asistencia.

	PROGRAMA DE DESVINCULACION ASISTIDA	CÓDIGO: GA-P07
		VERSIÓN: 2
		PÁGINA 10 DE 11
		FECHA DE APROB: 30/01/2026

- **Nivel de Satisfacción General con el Programa:**

Medición: Encuestas con escala Likert (ej., 1 al 5) sobre la calidad percibida del programa, los facilitadores y los contenidos.

Meta: Promedio de 4.0 o superior.

8. CONDICIONES GENERALES

Para que el programa de Desvinculación Asistida sea un éxito y cumpla con sus objetivos, es fundamental establecer una serie de **condiciones generales** que regirán su operación y la participación de los funcionarios públicos de la Agencia Distrital de Infraestructura (ADI). Estas condiciones aseguran la **equidad, transparencia y efectividad** del programa.

Condiciones Generales para Participar

1. **Vínculo Laboral Activo con la ADI:** El programa está dirigido exclusivamente a funcionarios públicos que, al momento de la notificación de la desvinculación, mantengan un contrato laboral vigente con la Agencia Distrital de Infraestructura.

Excepción: En casos de jubilación inminente, el programa puede iniciar antes de la fecha formal de retiro, una vez la resolución o acto administrativo de reconocimiento pensional esté en firme o en proceso avanzado.

2. **Notificación de Desvinculación:** La participación se activa formalmente una vez el funcionario público ha sido notificado oficialmente de su desvinculación de la entidad, ya sea por cualquiera de las relacionadas en el alcance de este documento.

3. **Voluntariedad:** La participación en el programa es **totalmente voluntaria**. Si bien se recomienda encarecidamente por los beneficios que ofrece, ningún funcionario público está obligado a tomar parte en él.

4. **Confidencialidad:** Toda la información personal, profesional y los detalles compartidos por los participantes dentro del programa serán tratados con estricta confidencialidad por parte del personal. Asimismo, se espera que los participantes mantengan la confidencialidad de la información de otros en actividades grupales.

5. **Compromiso y Participación:** Para maximizar los beneficios del programa, se espera que los servidores públicos que decidan participar demuestren un compromiso activo en las actividades propuestas, asistan a las sesiones programadas y realicen las tareas o ejercicios que se les indiquen.

6. **Disponibilidad de Tiempo:** Los participantes deben contar con la disposición de tiempo necesario para asistir a las sesiones de asesoría, talleres y realizar las actividades recomendadas por el programa, dentro de los horarios que se establezcan y que serán comunicados con antelación.

7. **Recursos del Programa:** El programa operará con los recursos y capacidades asignados por la Agencia Distrital de Infraestructura. El alcance de los servicios se enmarcará en lo previamente definido y comunicado.

 <p>AGENCIA DISTRITAL DE INFRAESTRUCTURA</p> <p>ALCALDÍA DE BARRANQUILLA</p>	PROGRAMA DE DESVINCULACION ASISTIDA	CÓDIGO: GA-P07
		VERSIÓN: 2
		PÁGINA 11 DE 11
		FECHA DE APROB: 30/01/2026

Estas condiciones aseguran que el programa de Desvinculación Asistida de la Agencia Distrital de Infraestructura se desarrolle en un marco de **respeto, eficiencia y beneficio mutuo** y, lo más importante, para sus funcionarios públicos.

9. CONCLUSION

En definitiva, el programa de Desvinculación Asistida representa el firme compromiso de la Agencia Distrital de Infraestructura con la gestión humana integral y el bienestar de sus funcionarios públicos.

Al ofrecer un soporte estructurado y sensible en una etapa tan crucial como la desvinculación laboral, la entidad no solo cumple con un deber ético y social, sino que también refuerza su posición como empleador responsable y consciente.

Este programa es una inversión estratégica que transforma un momento de posible incertidumbre en una oportunidad de crecimiento y reorientación. Al proporcionar herramientas psicológicas, de empleabilidad, financieras y de desarrollo de proyectos, la entidad empodera a sus colaboradores para afrontar con confianza y resiliencia su próximo capítulo, ya sea en el ámbito laboral o personal. Este programa es la prueba de que, para la entidad, el valor de su talento humano trasciende el vínculo contractual, dejando un legado de apoyo y dignificación en cada trayectoria que culmina.

10. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSION	DESCRIPCION DEL CAMBIO
08/07/2025	1	Se crea el Programa de Desvinculación asistida y se aprueba dentro del comité de gestión y desempeño.
30/01/2026	2	Se actualiza plan de Desvinculación Asistida en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño