

# Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y el Oriente Amazónico

CDA



Corporación para el Desarrollo Sostenible  
del Norte y el Oriente Amazónico  
**PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA**

2025

**Guainía – Guaviare - Vaupés**

## DIRECTIVOS CORPORACIÓN CDA

**OSCAR JAVIER VARGAS URREGO**

Director General

**OSCAR ARNULFO LOZANO RAMOS**

Secretario General

**JULIAN DAVID ANGARITA RODRIGUEZ**

Subdirector Administrativo y Financiero

**ANDREA RODRIGUEZ CAMACHO**

Subdirectora de Normatización y Calidad Ambiental

**ROSA EDILMA AGREDA CHICUNQUE**

Subdirectora de Recursos Naturales

**DIEGO FERNANDO PEREZ REQUINIVA**

Director Seccional Guainía

**LUISA FERNANDA RAVE CLAVIJO**

Directora Seccional Guaviare

**LILIANA PATRICIA GASCA PEÑA**

Directora Seccional Vaupés

## ASESORES

**CAMILO ANDRES MONROY PARRA**

Jefe Asesor de Control Interno

**JHON JAIRO MORENO**

Jefe Oficina Asesora de Planeación

## Contenido

1. INTRODUCCION .....	4
2. OBJETIVOS .....	5
2.1. Objetivo General.....	5
2.2. Objetivos Específicos .....	5
3. MARCO NORMATIVO.....	6
4. MARCO CONCEPTUAL.....	7
5. GENERALIDADES.....	9
6. METODOLOGÍA .....	10
6.1. Fase de Diagnóstico:.....	10
6.2. Fase de Ejecución: .....	10
6.3. Fase de seguimiento y evaluación:.....	11
ADOPCIÓN DEL PROGRAMA .....	12

Corporación para el Desarrollo Sostenible  
del Norte y el Oriente **Amazónico**

## 1. INTRODUCCION

La gestión del Talento Humano, según lo establecido por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), es el eje central de las acciones realizadas en el servicio público y constituye la base para el buen funcionamiento de las entidades públicas. En este sentido, garantizar un Talento Humano de excelencia es fundamental para promover una gestión eficiente, fortaleciendo los procesos de ingreso, desarrollo y retiro, que conforman el ciclo de vida del servidor público.

En consideración a lo anterior, y con el objetivo de fortalecer el componente de "Retiro", se presenta este documento. Este instrumento contiene los lineamientos mediante los cuales la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónico (CDA) busca contribuir al bienestar de los servidores que atraviesan el proceso de desvinculación laboral. Dicho proceso, entendido como la ruptura de la relación laboral entre la persona y la entidad, genera múltiples cambios que pueden impactar diversas áreas de ajuste personal, dejando secuelas en la vida cotidiana del individuo. Este documento tiene como propósito mitigar dichos impactos y facilitar un proceso de adaptación a la nueva realidad que enfrenta el servidor desvinculado.

Finalmente, es importante destacar que este documento forma parte del Plan Estratégico de Talento Humano, alineado con la "Ruta del Bienestar Personal". Su objetivo es promover procesos de readaptación laboral efectivos, contribuyendo tanto al bienestar de los servidores como al éxito en el desarrollo de los procesos institucionales.

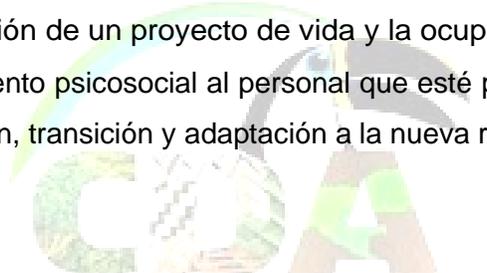
## 2. OBJETIVOS

### 2.1. Objetivo General

Brindar herramientas que preparen a los servidores públicos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónico en su proceso de trabajadores activos a jubilados y retirados, contribuyendo al clima laboral y la dignificación del retiro.

### 2.2. Objetivos Específicos

- Realizar un proceso de caracterización de los servidores de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónico que están en proceso de jubilación.
- Facilitar la adaptación a los servidores públicos desvinculados a su nuevo entorno, fomentando la creación de un proyecto de vida y la ocupación del tiempo libre.
- Brindar acompañamiento psicosocial al personal que esté próximo al retiro laboral, para facilitar su preparación, transición y adaptación a la nueva realidad.



Corporación para el Desarrollo Sostenible  
del Norte y el Oriente Amazónico

### 3. MARCO NORMATIVO

Normatividad	Tema
Ley 617 de 2000	Las entidades territoriales y sus descentralizadas deberán incluir un plan de contingencia para la adaptación de las personas desvinculadas a una nueva etapa productiva, como parte de los programas de saneamiento fiscal y fortalecimiento institucional.
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 1636 de 2013	Por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública
Decreto 1083 de 2015. 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: (...) 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.
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública
Circular Externa 100 – 001 - 2025	Formulación y publicación del plan estratégico de Talento Humano

## 4. MARCO CONCEPTUAL

### 4.1. Bienestar:

Estado relacionado con la percepción individual del grado de satisfacción derivado de la relación consigo mismo y su entorno.

### 4.2. Pre-pensionado:

Condición aplicable al servidor público que está próximo a pensionarse, es decir, cuando le faltan tres (3) años o menos para cumplir con los requisitos de edad, tiempo de servicio o semanas de cotización necesarios para acceder a la pensión de jubilación o vejez.

### 4.3. Red de apoyo:

Conjunto de personas con las que se mantiene contacto frecuente y un vínculo cercano. Estas personas son emocionalmente significativas y ofrecen apoyo tanto material como emocional según la situación que se enfrente.

### 4.4. Retiro o desvinculación laboral:

Transformación profunda y radical en la vida de un individuo que, aunque conocida previamente, afecta múltiples aspectos, incluyendo la situación económica, la distribución del tiempo disponible y las relaciones familiares, sociales y con el entorno en general.

### 4.5. Riesgo psicosocial:

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se refiere a las características de las condiciones laborales que afectan la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, comúnmente denominados estrés.

### 4.6. Ciclo vital:

La totalidad de la vida concebida como una continuidad de cambios, destacando factores históricos, socioculturales, contextuales y del acontecer cotidiano e individual. Estos elementos prevalecen sobre clasificaciones basadas exclusivamente en la edad como criterio principal (Dulcey Ruiz & Uribe Valdivieso, 2002).

### 4.7. Carrera Administrativa:

Sistema técnico de administración de personal que regula los procesos de selección, evaluación del desempeño, calificación, capacitación, estímulos y retiro de los servidores públicos. Su propósito es la profesionalización del Talento Humano en el

sector público, fundamentándose en el mérito como principio para el ingreso y ascenso en los cargos, fortaleciendo así la transparencia y el buen gobierno.

#### 4.8. **Provisionalidad:**

Condición temporal del nombramiento en provisionalidad, que implica una permanencia transitoria en el empleo, en contraste con los cargos de carrera administrativa.



## 5. GENERALIDADES

### 5.1. Responsable

El programa de desvinculación laboral asistida está liderado por la Subdirección Administrativa y Financiera, a través de la gestión de Talento Humano. Este programa se encuentra formalmente caracterizado dentro de los procedimientos establecidos por el área.

### 5.2. Alcance

El programa de desvinculación laboral asistida está dirigido a los servidores públicos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónico (CDA) que enfrenten alguna de las siguientes situaciones de desvinculación laboral:

- Acceso a la pensión.
- Reestructuración organizacional.
- Finalización del nombramiento en el cargo.

Este programa tiene como objetivo brindar apoyo a los servidores en proceso de desvinculación, ayudándoles a adaptarse a su nueva situación laboral y personal, mediante acciones de asesoría, acompañamiento emocional y orientación en el manejo de los cambios derivados de su salida de la entidad.

Corporación para el Desarrollo Sostenible  
del Norte y el Oriente Amazónico

## 6. METODOLOGÍA

El presente programa se desarrollará en tres fases de diagnóstico, ejecución y seguimiento y evaluación:

### 6.1. Fase de Diagnóstico:

El programa de Desvinculación Asistida se diagnosticará desde dos puntos el primero, con los servidores públicos que están en proceso de pensión, para ello se realizará la caracterización del personal actual, buscando verificar el porcentaje de funcionarios que están en pre pensión, a fin de aplicar las estrategias de ejecución.

Segundo a partir de la detección de la necesidad, teniendo en cuentas las disposiciones legales, originadas en procesos de concurso, reestructuraciones de planta, etc. En caso de presentarse una situación real de retiro masivo de servidores en nombramiento provisional, por causa de un concurso de méritos o rediseño institucional, se incluirán actividades en el Programa de Bienestar y en la medida de lo posible se realizarán talleres sobre los temas anteriormente nombrados.

Para llevar a cabo el acercamiento con la población objetivo se realizará la publicación y difusión del presente Programa a través de los medios de comunicación Institucionales (Correo electrónico, Comunicación de Prensa, Secretarios y Directores de las respectivas Dependencias). Así mismo, Se dará a conocer el Plan de Retiro Asistido entre todos los Servidores con especialidad entre los Servidores identificados como beneficiarios y se brindará la información correspondiente.

### 6.2. Fase de Ejecución:

Comprende todas aquellas acciones encaminadas cumplir con el objetivo del programa que busca el mejoramiento de la calidad de vida del servidor próximo desvincularse de la entidad; la presente fase se desarrollará según tres casos:

#### 6.2.1. Retiro Servidores de Carrera Administrativa por Pensión:

Se procederá a ejecutar un proceso de adaptación y transición a la nueva etapa de vida, mediante las siguientes actividades:

- Realizar actividades para preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio que incluyan temas enfocados a salud física, mental, temas jurídicos, uso de tiempo, nuevas aficiones, proyecto de vida y ciclos de vida.

- Se organizará con el funcionario el tema de horarios flexibles para los pensionados que estén a un año de pensionarse.
- Se realizarán actividades que exalten la labor de los servidores como.
  - o Entrega de diploma de reconocimiento a la labor
  - o Realizar una despedida desde el área de Talento Humano para el servidor
  - o Publicar en medios digitales palabras de agradecimiento por la labor cumplida

### **6.2.2. Retiro Servidores En Nombramiento Provisional:**

Por motivo de desvinculación se realizara proceso de acompañamiento al personal, mediante las siguientes acciones:

- Se realizará evaluación del retiro para tener un panorama de las necesidades del desvinculado, en el siguiente enlace <https://forms.gle/RvBqTQcFLk3u3rAM8>
- Capacitar a los servidores sobre las diferentes agencias de empleo y emprendimiento que se manejan en la región
- Se procede a realizar talleres que preparen a la población en temas de orientación laboral, capacitación en competencias laborales, plataformas para fortalecimiento de conocimientos académicos, manejo de plataformas de empleo y fortalecimiento de habilidades blandas.
- Elaboración de un diagnóstico socio laboral: En este punto la entidad evaluará las capacidades, fortalezas y debilidades de los servidores a desvincular, a través de instrumentos de recolección de información creativa.

Cabe resaltar que no en todos los años se realizará este tipo de actividades debido a la baja rotación de personal de planta y así evitar repetir actividades año tras año. Adicionalmente a los servidores desvinculados por otras causales ajenas a su voluntad, no solo participaran de las actividades programadas en Plan de Bienestar, si no que en el momento de retiro se les brindará toda la información y estrategias que dispone para buscar nuevas oportunidades y gestionar el cambio en su vida de manera resiliente.

### **6.3. Fase de seguimiento y evaluación:**

El presente programa será evaluado bajo la matriz GETH de autodiagnóstico y el Formulario Único Reporte de Avance de la Gestión, FURAG, igualmente se desarrollara anclado a los programas de bienestar laboral y capacitación de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónica.

## ADOPCIÓN DEL PTOGRAMA

El programa de desvinculación asistida se adoptará mediante acto administrativo motivado y apoyado bajo la resolución 018 del 2025 de la adopción del Plan estratégico del Talento Humano

Dado en Inírida – Guainía, a los 28 días del mes de enero de 2025



**OSCAR JAVIER VARGAS URREGO**  
Director General

Ordenó: Oscar Javier Vargas Urrego – Director General

Aprobó: Comisión de Personal – Mediante Acta 001 de 2025

Revisó: Oscar Arnulfo Lozano Ramos – Secretario General

Julián David Angarita Rodríguez -Subdirector Administrativa y Financiera

Digitó: Zulma Yissel Guevara Sánchez – Profesional Contratista Talento Humano