

Corporación para el desarrollo sostenible del Norte y el Oriente Amazónico

CDA



PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA

2026

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

MIGUEL MAURICIO ZAMBRANO

Subdirectora de Normatización y Calidad Ambiental

ROSA EDILMA AGREDA CHICUNQUE

Subdirector de Recursos Naturales

DIEGO FERNANDO PEREZ REQUINIVA

Director Seccional Guainía

NESTOR FELIPE ESPONDA MORENA

Director Seccional Guaviare

LILIANA PATRICIA GASCA PEÑA

Directora Seccional Vaupés

ASESORES

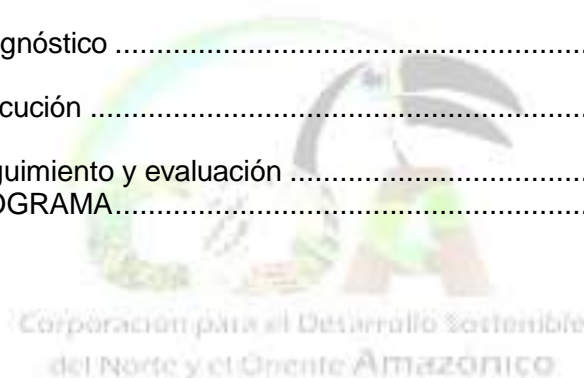
GERMAN ANDRES BAEZ DONCEL

Jefe Asesor de Control Interno

JHON JAIRO MORENO

Jefe Oficina Asesora de Planeación

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



1. INTRODUCCION

Este programa se enmarca en los lineamientos impartidos por el **Departamento Administrativo de la Función Pública** y en las directrices de la **Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**, reconociendo que la adecuada gestión del talento humano constituye un pilar fundamental para el cumplimiento de los objetivos institucionales y la garantía de un servicio público eficiente, transparente y orientado al bienestar de los servidores públicos.

En este contexto, la **Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónico (CDA)** adopta un enfoque integral para la gestión del componente de **Retiro**, orientado a **reducir los impactos que pueden generar los procesos de desvinculación laboral**, asegurando un **tránsito adecuado, respetuoso y digno** para los servidores públicos que finalizan su vínculo con la entidad. Este enfoque busca, además, **preservar el clima organizacional**, fortalecer la **estabilidad institucional** y promover prácticas administrativas responsables que contribuyan a la continuidad del servicio público.

El desarrollo de los procesos de retiro se concibe bajo criterios de **legalidad, transparencia, respeto, acompañamiento y enfoque de derechos**, reconociendo que la desvinculación laboral puede generar efectos significativos en la esfera personal, familiar, social y profesional del servidor. En este sentido, la CDA propende por una gestión del retiro que garantice el **debido proceso**, el respeto por la **dignidad humana** y la adecuada comunicación, en coherencia con los principios que rigen la función pública.

Así mismo, este programa se alinea con lo señalado por el **Departamento Administrativo de la Función Pública** en la **Circular Externa 100-002-2026**. En concordancia con lo anterior, la Corporación CDA reconoce que una adecuada gestión del retiro no solo contribuye al **bienestar de los servidores desvinculados**, sino que también fortalece la **confianza institucional**, el clima laboral y la imagen de la entidad, consolidando una cultura organizacional basada en el respeto, la responsabilidad y el compromiso con los principios del Estado Social de Derecho.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Fortalecer el **proceso de preparación para el retiro laboral** de los servidores públicos de la **Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónico (CDA)**, mediante la provisión de **herramientas formativas, informativas y psicosociales** que faciliten la transición de la vida laboral activa a la condición de jubilación o retiro, contribuyendo a la **dignificación del retiro**, al **bienestar integral de los servidores** y a la preservación de un **clima laboral armónico y respetuoso**.

2.2. Objetivos Específicos

- **Caracterizar de manera integral** a los servidores públicos de la Corporación CDA que se encuentran próximos a la jubilación o retiro laboral, con el fin de identificar sus necesidades, expectativas y condiciones particulares, como insumo para la planeación de acciones de acompañamiento.
- **Facilitar procesos de adaptación y readaptación** de los servidores públicos que culminan su vínculo laboral con la entidad, promoviendo la **construcción de proyectos de vida**, el uso positivo del tiempo libre y el fortalecimiento de habilidades para la nueva etapa personal y social.
- **Brindar acompañamiento psicosocial oportuno y humanizado** a los servidores próximos al retiro laboral, orientado a apoyar su preparación emocional, social y personal, favoreciendo una **transición adecuada y respetuosa** hacia la nueva realidad, en coherencia con los principios de bienestar, dignidad humana y enfoque de derechos.
-

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

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** es liderado por la **Subdirección Administrativa y Financiera**, a través del proceso de **Gestión del Talento Humano**, y se encuentra **formalmente definido y caracterizado** dentro de los procedimientos establecidos por el área. Este programa se implementa como parte de una gestión integral del talento humano, orientada al respeto de los derechos laborales y al acompañamiento responsable de los servidores públicos en las diferentes etapas de su ciclo de vida laboral.

Así mismo, el programa se **articula con la “Ruta del Bienestar Personal”** promoviendo acciones orientadas al bienestar integral, la dignificación del retiro y la adecuada transición hacia la etapa posterior a la desvinculación laboral. De igual manera, se alinea con el **Plan Institucional de Capacitación de la CDA**, en la medida en que incorpora estrategias formativas y de orientación que fortalecen las competencias personales, sociales y emocionales de los servidores próximos al retiro, contribuyendo a una transición planificada, humana y coherente con los objetivos institucionales.

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 procesos de desvinculación laboral derivados de alguna de las siguientes situaciones:

- **Acceso a la pensión** o jubilación.
- **Reestructuración organizacional.**
- **Apoyo Psicosocial**
- **Finalización del nombramiento en el cargo**, conforme a la normatividad vigente.

Este programa tiene como finalidad **brindar acompañamiento integral** a los servidores públicos que se encuentran en proceso de desvinculación, facilitando su **adaptación a la nueva etapa laboral y personal**. Para ello, contempla acciones de **asesoría, acompañamiento psicosocial y orientación**, orientadas al manejo

adecuado de los cambios emocionales, sociales y administrativos derivados de la finalización del vínculo con la entidad, promoviendo un proceso de retiro **digno, respetuoso y humanizado**

Ilustración 1. Aspectos clave para la definición de un Programa de desvinculación asistida



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 los siguientes 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, preparación para reubicación laboral, salud 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 realizaran 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 realizará 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/RvBgTQcFLk3u3rAM8>
- 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 desarrollará anclado a los programas de bienestar laboral y capacitación de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónica.

6.4. Fase articulación de alianzas

En el marco del programa se gestionarán acciones de articulación interinstitucional con la red del Servicio Público de Empleo, Colpensiones, fondos privados y demás entidades competentes, con el fin de facilitar el acceso a servicios orientados a la protección económica y al bienestar integral de los servidores públicos.