

	PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA	Código: GH-Pg016
		Versión: 01
		Fecha: 30/01/2026
		Página 1 de 11

PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA LABORAL

Tabla de contenido

1. Introducción	2
2. Objetivo general	2
3. Objetivos específicos.....	2
4. Alcance	3
5. Marco normativo.....	3
6. Enfoques del programa de desvinculación asistida laboral	4
6.1 Enfoque de bienestar integral:	4
6.2 Enfoque diferencial:	4
6.3 Enfoque preventivo y de transición:	5
6.4 Enfoque de gestión del conocimiento:	5
7. Fases del Programa de Desvinculación Asistida	6
Fase I. Diagnóstico	6
Fase II. Intervención.....	7
Fase III. Seguimiento y evaluación	7
Fase IV. Articulación de alianzas	9
8. Responsables del programa de desvinculación asistida laboral.....	10
9. Seguimiento y mejora continua	10
del programa de desvinculación asistida laboral.....	10

	PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA	Código: GH-Pg016
		Versión: 01
		Fecha: 30/01/2026
		Página 2 de 11

1. Introducción

En concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, que reconoce al talento humano como el activo estratégico de las entidades públicas, Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P. adopta el presente Programa de Desvinculación Asistida, como un instrumento de gestión orientado a acompañar de manera integral a los servidores públicos y trabajadores oficiales que, por diferentes causales legales y administrativas, deban retirarse del servicio.

Este programa se fundamenta en los lineamientos actualizados del Departamento Administrativo de la Función Pública (2024) y se articula con el Programa Nacional de Bienestar 2023–2026, promoviendo un retiro digno, planificado y humano, que mitigue los impactos psicosociales, preserve el clima organizacional y facilite la transición hacia nuevas etapas de la vida laboral, productiva o personal.

2. Objetivo general

Fortalecer la fase de retiro dentro del ciclo de vida laboral, mediante la implementación de estrategias de asesoría, acompañamiento y preparación integral que faciliten a los servidores públicos y trabajadores oficiales de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P. una desvinculación planificada, respetuosa y alineada con la normatividad vigente.

3. Objetivos específicos

- Brindar acompañamiento psicosocial y ocupacional a las personas que se desvinculan de EPC.

	PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA	Código: GH-Pg016
		Versión: 01
		Fecha: 30/01/2026
		Página 3 de 11

- Mitigar el impacto emocional y organizacional derivado de los procesos de retiro del servicio.
- Facilitar la readaptación laboral y la transición a la jubilación.
- Promover la transferencia de conocimientos y saberes, con el fin de evitar la fuga de capital intelectual.
- Articular el programa con el Plan Estratégico de Talento Humano y los planes institucionales de Capacitación y Bienestar y estímulos.

4. Alcance

El Programa de Desvinculación Asistida aplica a:

- Servidores públicos y trabajadores oficiales de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P.
- Personas próximas a pensionarse.
- Personas retiradas por supresión del empleo, reestructuración organizacional, plazo presuntivo o retiro voluntario.

5. Marco normativo

El programa se rige, entre otras, por las siguientes disposiciones:

- Constitución Política de Colombia (arts. 123, 124 y 125).
- Ley 617 de 2000.
- Ley 909 de 2004.
- Ley 2294 de 2023 – Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026.
- Decreto 1083 de 2015 (DUR del Sector Función Pública).
- Programa Nacional de Bienestar 2023–2026.
- Lineamientos del Programa de Desvinculación Asistida – Función Pública (2024).

	PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA	Código: GH-Pg016
		Versión: 01
		Fecha: 30/01/2026
		Página 4 de 11

6. Enfoques del programa de desvinculación asistida laboral

El programa se desarrolla bajo los siguientes enfoques:

6.1 Enfoque de bienestar integral:

Este enfoque reconoce a la persona como un ser integral, en el que interactúan dimensiones laborales, personales, familiares y sociales. Su aplicación busca preservar el equilibrio psicosocial, la salud mental y la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos que transitan por procesos de desvinculación.

Aplicación en el programa:

- Implementación de acompañamiento psicosocial individual y grupal para gestionar emociones asociadas al retiro.
- Desarrollo de espacios de sensibilización frente al cambio organizacional y al cierre del ciclo laboral.
- Articulación con los programas institucionales de bienestar laboral y calidad de vida.
- Promoción de hábitos de vida saludable, autocuidado y fortalecimiento de la autoestima.

Este enfoque contribuye a minimizar impactos negativos en el clima organizacional y favorece una transición emocionalmente saludable.

6.2 Enfoque diferencial:

El enfoque diferencial parte del reconocimiento de que las servidoras y los servidores públicos presentan condiciones, necesidades y realidades diversas, que requieren intervenciones ajustadas y equitativas.

Aplicación en el programa:

	PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA	Código: GH-Pg016
		Versión: 01
		Fecha: 30/01/2026
		Página 5 de 11

- Identificación de grupos específicos como prepensionados, personas con discapacidad, servidores en condición de vulnerabilidad social, diversidad de género y enfoque etario.
- Diseño de acciones diferenciadas según la causal de retiro y las características personales y familiares.
- Garantía de accesibilidad a la información, acompañamiento y formación, respetando los principios de igualdad y no discriminación.
- Este enfoque permite que el programa responda de manera pertinente a las particularidades de cada persona, fortaleciendo la equidad institucional.

6.3 Enfoque preventivo y de transición:

Este enfoque promueve la preparación anticipada para el retiro del servicio, entendiendo la desvinculación como una etapa previsible del ciclo de vida laboral y no como un evento abrupto.

Aplicación en el programa:

- Identificación temprana de servidores próximos a pensionarse o en condiciones de retiro.
 - Desarrollo de actividades de preparación para la jubilación, planeación financiera y proyectos de vida.
 - Orientación ocupacional y capacitación para la reubicación laboral o el emprendimiento.
 - Acompañamiento gradual que facilite la adaptación a nuevos roles personales y sociales.
- Su aplicación reduce la incertidumbre, fortalece la toma de decisiones informadas y facilita transiciones ordenadas y sostenibles.

6.4 Enfoque de gestión del conocimiento:

Este enfoque reconoce el valor estratégico del conocimiento y la experiencia acumulada por las servidoras y los servidores públicos a lo largo de su trayectoria institucional.

	PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA	Código: GH-Pg016
		Versión: 01
		Fecha: 30/01/2026
		Página 6 de 11

Aplicación en el programa:

- Identificación de conocimientos críticos y saberes clave asociados a los cargos y procesos.
- Implementación de mecanismos de transferencia de conocimiento, tales como mentorías, documentación de procesos y lecciones aprendidas.
- Elaboración de mapas de conocimiento tácito y explícito antes del retiro del servidor.
- Articulación con la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación en el marco del MIPG.
- Este enfoque contribuye a mitigar la fuga de capital intelectual, garantizar la continuidad institucional y fortalecer el aprendizaje organizacional.

7. Fases del Programa de Desvinculación Asistida

Fase I. Diagnóstico

Consiste en el análisis situacional de la planta de personal y la caracterización de los servidores públicos y trabajadores oficiales que se encuentran en condiciones de retiro, considerando variables demográficas, laborales, familiares y psicosociales.

En el diagnóstico se realizará:

- Identificación de los servidores públicos y trabajadores oficiales que se encuentran próximos al retiro por pensión, reestructuración organizacional, supresión del empleo, retiro voluntario u otras causales legales.
- Caracterización integral del talento humano, considerando variables demográficas, laborales, familiares, socioeconómicas y psicosociales.
- Análisis de la planta de personal, manuales de funciones, actos administrativos y registros del SIGEP.
- Revisión de resultados de clima organizacional y factores de riesgo psicosocial.

	PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA	Código: GH-Pg016
		Versión: 01
		Fecha: 30/01/2026
		Página 7 de 11

El diagnóstico constituye el insumo fundamental para diseñar intervenciones diferenciales, pertinentes y alineadas con las necesidades reales de la población objetivo.

Fase II. Intervención

En esta fase se implementan las acciones definidas a partir del diagnóstico, orientadas a preparar, acompañar y apoyar a las personas que transitan por el proceso de desvinculación, y se desarrollan de manera articulada con los planes institucional de capacitación y de bienestar y estímulos, y pueden ejecutarse directamente por EPC o mediante alianzas estratégicas.

Aplicación de la fase:

- Sensibilización y preparación frente al cambio organizacional y el retiro del servicio.
- Acompañamiento psicosocial individual y grupal para la gestión emocional del proceso.
- Capacitación para la reubicación laboral o el emprendimiento.
- Preparación para la pensión, incluyendo orientación y planeación del proyecto de vida.
- Educación financiera y fortalecimiento de competencias para la estabilidad económica.
- Implementación de estrategias de transferencia de conocimiento y cierre laboral.

Fase III. Seguimiento y evaluación

Esta fase permite medir la efectividad, pertinencia e impacto del Programa de Desvinculación Asistida, así como identificar oportunidades de mejora.

En el seguimiento y evaluación se efectuará:

	PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA	Código: GH-Pg016
		Versión: 01
		Fecha: 30/01/2026
		Página 8 de 11

- Definición y medición de indicadores del programa.
- Aplicación de encuesta de retiro y encuestas de percepción a las personas desvinculadas.
- Evaluación del nivel de satisfacción de los beneficiarios frente a las acciones implementadas.
- Análisis de resultados para la toma de decisiones y el ajuste de estrategias.

El seguimiento y la evaluación garantizan la mejora continua del programa y su alineación con los objetivos institucionales.

Tipo de Indicador	Indicador	Fórmula	Meta	Frecuencia
Producto	Cobertura de acompañamiento psicosocial	$\left(\frac{\text{Número de personas desvinculadas con acompañamiento psicosocial}}{\text{Total de personas desvinculadas}} \right) \times 100$	$\geq 90 \%$	Anual
Producto	Ejecución de actividades de preparación para el retiro	$\left(\frac{\text{Número de talleres o jornadas realizadas}}{\text{Número de talleres programados}} \right) \times 100$	100%	Anual
Resultado	Personas con plan de transición definido	$\left(\frac{\text{Número de personas con plan de transición}}{\text{Total de personas}} \right)$	$\geq 80 \%$	Anual

	PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA	Código: GH-Pg016
		Versión: 01
		Fecha: 30/01/2026
		Página 9 de 11

Tipo de Indicador	Indicador	Fórmula	Meta	Frecuencia
		desvinculadas) x 100		
Impacto	Continuidad operativa en procesos críticos	(Número de procesos críticos sin afectación / Total de procesos críticos con desvinculación) x 100	≥ 95 %	Anual

Fase IV. Articulación de alianzas

Esta fase busca fortalecer el programa mediante la coordinación interinstitucional y el aprovechamiento de la oferta pública y privada disponible, se promoverá la articulación con entidades como Colpensiones, administradoras de fondo de pensiones, SENA, ESAP, Caja de Compensación Familiar, Universidades y el Servicio Público de Empleo, de acuerdo con las necesidades identificadas.

La articulación de alianzas dispondrá de:

- Articulación con entidades como Colpensiones, SENA, ESAP, Caja de Compensación Familiar, universidades y el Servicio Público de Empleo.
- Gestión de convenios y alianzas para capacitación, emprendimiento y preparación para la jubilación.
- Integración de la oferta institucional externa a las estrategias del programa.

La articulación de alianzas permite ampliar el alcance del programa, optimizar recursos y garantizar una atención integral a los servidores públicos y trabajadores oficiales.

	PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA	Código: GH-Pg016
		Versión: 01
		Fecha: 30/01/2026
		Página 10 de 11

8. Responsables del programa de desvinculación asistida laboral

La Dirección de Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente será la responsable de la coordinación, ejecución, seguimiento y evaluación del Programa de Desvinculación Asistida, en articulación con el Comité de Gestión y Desempeño Institucional, Plan Estratégico y las demás áreas de EPC.

9. Seguimiento y mejora continua del programa de desvinculación asistida laboral

El programa será evaluado anualmente y ajustado conforme a los cambios normativos, organizacionales y a los resultados obtenidos, garantizando su pertinencia y sostenibilidad en el tiempo.

CONTROL DE CAMBIOS				
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCION DEL CAMBIO	RESPONSABLE	CARGO
01	30/01/2026	Actualizar programa de desvinculación asistida para aplicación a servidores públicos próximos a pensionarse, personas retiradas por supresión del empleo, reestructuración organizacional, plazo presuntivo o retiro voluntario para el desarrollo de actividades de desvinculación asistida	Johanna Cabrera	Directora de Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente

PROYECTÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: María Palacios	Nombre: Johanna Cabrera	Nombre: Dina González
Cargo: Profesional – Gestión Humana	Cargo: Directora de Gestión Humana,	Cargo: Subgerente General

	PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA	Código: GH-Pg016
		Versión: 01
		Fecha: 30/01/2026
		Página 11 de 11

	Administrativa y Servicio al Cliente	
Dirección: Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente	Dirección: Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente	Subgerencia General
Fecha: 30/01/2026	Fecha: 30/01/2026	Fecha: 30/01/2026