


 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO DESVINCULACION ASISTIDA</p>			
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S2-D8</p>	<p>VIGENCIA: 05/11/2025</p>	<p>V3</p>	<p>PÁGINA 1 de 13</p>

1. INTRODUCCION

De acuerdo con la Ley 617 de 2000, las entidades territoriales y sus descentralizadas deberán incluir un plan de contingencia para la adaptación de las personas desvinculadas laboralmente a una nueva etapa productiva denominada desvinculación laboral asistida; la cual puede contribuir a reducir posibles afecciones sociales, físicas y/o emocionales que se puedan presentar, facilitar la transición de una nueva etapa de vida, adicional la Posibilidad de transformar las amenazas en oportunidades y poner en marcha adaptaciones y nuevos proyectos personales para afrontar el retiro laboral.

Es entonces que se hace imperante facilitar los escenarios de intervención y participación. , Esto con el fin de que el servidor público, cuente con las herramientas e instrumentos ajustados de tipo emocional, social y económico; que le permitan enfrentar de forma propositiva el cese de actividades laborales, dando paso al aprovechamiento de tiempo con un enfoque de productividad, relevancia y tranquilidad, que lo haga parte activa e integra de su entorno inmediato.

Por ello resulta, conveniente que no sólo las cajas de compensación familiar entre otros, Ofrezcan este tipo de capacitación, sino que sean las mismas entidades, las que Contribuyan a la preparación de las personas que están próximas a la jubilación, que se encuentren en proceso de desvinculación laboral asistida o decidan hacer un retiro laboral voluntario, de forma tal que el proceso de adaptación a estos nuevos cambios, se lleven de la mejor manera, con una mayor motivación y sobretodo de una forma específica por Programas que se desarrollen para tal fin.

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO DESVINCULACION ASISTIDA</p>			
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S2-D8</p>	<p>VIGENCIA: 05/11/2025</p>	<p>V3</p>	<p>PÁGINA 2 de 13</p>



2. MARCO TEORICO

Tanto la jubilación, el retiro laboral voluntario y la desvinculación laboral asistida se refieren a el tránsito de una actividad laboral integrada y activa hacia una situación que, en ocasiones, provoca efectos negativos como deterioro del bienestar psicológico y social, baja autoestima, disminución de las relaciones sociales y situación económica, deterioro en las relaciones familiares etc., por el cambio inmediato de entorno, personas que lo componen, desplazamientos, relaciones laborales, ingresos económicos o cese total de la actividad laboral, profesional y/o ocupacional.

Se requiere para el manejo de dicha situación una adecuada preparación, que se transforme en un proceso continuo que facilite la transición trabajo-jubilación, trabajo-retiro laboral, trabajo-desvinculación laboral asistida.

Los servidores que se acercan a estas etapas pueden prepararse para enfrentar los cambios que se avecinan, de la mejor manera posible, o establecer planes de manera anticipada. La clave está en ver la situación de cambio como una oportunidad de hacer aquello que en verdad apasiona, empezar otros negocios, involucrarse en actividades entonces que se hace imperante facilitar los escenarios de intervención y participación, esto con el fin de que el servidor público, cuente con las herramientas e instrumentos ajustados de tipo emocional, social y económico; que le permitan enfrentar de forma propositiva el cese de actividades laborales, dando paso al aprovechamiento de tiempo con un enfoque de productividad, relevancia y tranquilidad, que lo haga parte activa e integra de su entorno inmediato.

La desvinculación laboral asistida es un proceso institucional que busca acompañar al servidor público en su transición hacia una nueva etapa de vida, posterior al retiro de sus funciones laborales. Este proceso se enmarca en el principio de responsabilidad social del Estado y tiene como propósito mitigar los efectos negativos que puede generar el cese de la actividad laboral, tanto a nivel individual como familiar y social.

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO DESVINCULACION ASISTIDA</p>			
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S2-D8</p>	<p>VIGENCIA: 05/11/2025</p>	<p>V3</p>	<p>PÁGINA 3 de 13</p>

3. MARCO LEGAL

Marco Legal Actualizado: Desvinculación Laboral Asistida

La **desvinculación laboral asistida** se encuentra respaldada por un conjunto de normas constitucionales, legales y reglamentarias que orientan su implementación en las entidades públicas. Este marco legal tiene como objetivo garantizar una transición digna, estructurada y acompañada para los servidores públicos que cesan su vínculo laboral con el Estado.

1. Constitución Política de Colombia

- **Artículo 123:** Define quiénes son servidores públicos y su relación con el Estado.
- **Artículo 124:** Establece la responsabilidad de los servidores públicos.
- **Artículo 125:** Regula el ingreso, permanencia y retiro de los empleos públicos, privilegiando el sistema de carrera administrativa.

2. Ley 617 de 2000

- **Artículo 77:** Establece que el Departamento Administrativo de la Función Pública, junto con los departamentos y municipios, debe implementar políticas de reinserción laboral para las personas desvinculadas.
- Se contemplan programas de **capacitación, préstamos y servicios de información laboral**, en coordinación con entidades como el **SENA**, la **ESAP**, y el **Departamento Administrativo Nacional de la Economía Solidaria**.

3. Normas complementarias



- **Ley 909 de 2004** y su reforma mediante la **Ley 1960 de 2019:** Regulan la gestión del talento humano en el sector público.
- **Decreto 1083 de 2015:** Compila normas sobre el empleo público.
- **Decreto 648 de 2017:** Establece lineamientos para la evaluación del desempeño laboral.
- **Circulares Externas 027 de 2018, 035 de 2020, 035 de 2021 y 003 de 2024:** Emitidas por Función Pública, contienen directrices específicas sobre el diseño e implementación de programas de bienestar y desvinculación asistida.

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

 **LÍNEA AMIGA**
863 2828

 **WHATSAPP**
304 384 99 92

 **ESE Carmen Emilia Ospina**

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO DESVINCULACION ASISTIDA</p>			
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S2-D8</p>	<p>VIGENCIA: 05/11/2025</p>	<p>V3</p>	<p>PÁGINA 4 de 13</p>

4. Instrumentos de apoyo

- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG):** Reconoce al talento humano como eje fundamental de la gestión pública, incluyendo la fase de retiro como parte del ciclo de vida laboral.
- **Programa Nacional de Bienestar 2023–2026:** Define ejes estratégicos como salud mental, inclusión, identidad institucional y vocación de servicio, que deben ser considerados en los programas de desvinculación.

Este marco legal permite a las entidades públicas diseñar e implementar programas de desvinculación laboral asistida que no solo cumplan con la normatividad vigente, sino que también promuevan el bienestar integral de los servidores públicos en su transición hacia nuevas etapas de vida.

Artículo 2.2.11.1.1 – Causales de retiro del servicio

(Modificado por el artículo 2 del Decreto 648 de 2017)

El retiro del servicio implica la cesación en el ejercicio de funciones públicas y se produce por las siguientes causales:

1. **Declaratoria de insubsistencia del nombramiento** en empleos de libre nombramiento y remoción.
2. **Insubsistencia por resultado no satisfactorio** en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
3. **Renuncia regularmente aceptada.**
4. **Retiro por pensión de jubilación o vejez.**
5. **Invalidez absoluta.**
6. **Edad de retiro forzoso.**
7. **Destitución** como consecuencia de proceso disciplinario.
8. **Declaratoria de vacancia del empleo** por abandono del mismo.



Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA
863 2828

WHATSAPP
304 384 99 92



ESE Carmen Emilia Ospina

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO DESVINCULACION ASISTIDA</p>			
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S2-D8</p>	<p>VIGENCIA: 05/11/2025</p>	<p>V3</p>	<p>PÁGINA 5 de 13</p>

9. **Revocatoria del nombramiento** por no acreditar requisitos para el desempeño del empleo.

10. **Orden o decisión judicial.**

11. **Supresión del empleo** como consecuencia de reforma administrativa.

12. **Muerte del servidor público.**

13. **Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes**

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, o continuar en el desempeño del mismo, 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 este haya delegado la función nominadora.

Quedan terminantemente prohibidas y carecerán en absoluto de valor las renuncias en blanco, o sin fecha determinada, o que mediante cualquier 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 en razón de 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.

 <p>ESE CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO DESVINCULACION ASISTIDA</p>			
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S2-D8</p>	<p>VIGENCIA: 05/11/2025</p>	<p>V3</p>	<p>PÁGINA 6 de 13</p>

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

ARTÍCULO 42. Pérdida de los derechos de carrera administrativa.

1. El retiro del servicio por cualquiera de las causales previstas en el artículo anterior, implica la separación de la carrera administrativa y la pérdida de los derechos inherentes a ella, salvo cuando opere la incorporación en los términos de la presente ley.
2. De igual manera, se producirá el retiro de la carrera administrativa y la pérdida de los derechos de la misma, cuando el empleado tome posesión de un cargo de libre nombramiento y remoción sin haber mediado la comisión respectiva.
3. Los derechos de carrera administrativa no se perderán cuando el empleado tome posesión de un empleo para el cual haya sido designado en encargo.



4. MARCO CONCEPTUAL

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

 **LÍNEA AMIGA**
863 2828

 **WHATSAPP**
304 384 99 92

 **ESE Carmen Emilia Ospina**

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO DESVINCLACION ASISTIDA</p>			
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S2-D8</p>	<p>VIGENCIA: 05/11/2025</p>	<p>V3</p>	<p>PÁGINA 7 de 13</p>

Desvinculación Asistida: Proceso de asesoría, apoyo, orientación y capacitación dirigido a la persona por egresar o ser transferida para la búsqueda de un nuevo empleo o actividad de calidad, en el menor tiempo posible.

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 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.



Supresión Del Empleo: Se suprime el empleo como consecuencia de una reforma a la planta de personal.

Causales de retiro que deben ser consideradas para el alcance del programa de desvinculación asistida (tomado de documento de *Desvinculación Asistida 2024 – lineamientos Función pública*) En el sector público colombiano se tienen las siguientes causales de retiro del servicio para quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, así:

Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.

Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento: como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera.

Pre – pensionado: La condición que se adquiere y resulta aplicable cuando el servidor 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.

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p align="center">DOCUMENTO DE APOYO DESVINCULACION ASISTIDA</p>			
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S2-D8</p>	<p>VIGENCIA: 05/11/2025</p>	<p>V3</p>	<p>PÁGINA 8 de 13</p>

Retiro o desvinculación laboral: Cambio que se presenta con el conocimiento previo del individuo, es tan radical y profundo que afecta toda su vida. Cambia su situación económica, la cantidad de tiempo disponible, la relación con la familia, los amigos, el entorno social, entre muchas otras cosas más.



COPIA CONTROLADA ESE CEO

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

 **LÍNEA AMIGA**
863 2828

 **WHATSAPP**
304 384 99 92

 **ESE Carmen Emilia Ospina**

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO DESVINCULACION ASISTIDA</p>			
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S2-D8</p>	<p>VIGENCIA: 05/11/2025</p>	<p>V3</p>	<p>PÁGINA 9 de 13</p>

5. OBJETIVO GENERAL

Implementar actividades encaminadas a proporcionar en esta fase de retiro dentro del ciclo de vida laboral, elementos que faciliten a los servidores públicos de la ESE Carmen Emilia Ospina, su paso de trabajadores activos a Jubilados, retirados o desvinculados.

5.1. Objetivos específicos



- Proporcionar información ocupacional y dar a conocer los servicios de Intermediación laboral para facilitar la reubicación laboral.
- Lograr un retiro de las personas desvinculadas en el que se salvaguarden las buenas relaciones entre ellos y la entidad.
- Propiciar, con la participación de Cajas de compensación, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), y demás entidades que se requieran para el éxito de la Adaptación laboral, la creación de programas de capacitación, De información laboral y de orientaciones y entrenamiento para el trabajo

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

 **LÍNEA AMIGA**
863 2828

 **WHATSAPP**
304 384 99 92

 **ESE Carmen Emilia Ospina**

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p align="center">DOCUMENTO DE APOYO DESVINCULACION ASISTIDA</p>			
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S2-D8</p>	<p>VIGENCIA: 05/11/2025</p>	<p>V3</p>	<p>PÁGINA 10 de 13</p>

6. METODOLOGIA

POBLACIÓN OBJETIVO

El programa de desvinculación laboral asistida involucra una serie de acciones que están orientadas al retiro asistido de los/as servidores/as de la entidad con beneficio para la persona y el ambiente organizacional, que estén próximos a desvincularse de la entidad por las causas especificadas en el alcance, incluyendo al personal en etapa pre-pensional.



COPIA CONTROLADA ESE CIO

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

 **LÍNEA AMIGA**
863 2828

 **WHATSAPP**
304 384 99 92



 **ESE Carmen Emilia Ospina**

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO DESVINCULACION ASISTIDA</p>			
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S2-D8</p>	<p>VIGENCIA: 05/11/2025</p>	<p>V3</p>	<p>PÁGINA 11 de 13</p>

7. PLAN DE TRABAJO

<p>FASE DIAGNOSTICA Administración del talento humano</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de servidores próximos a desvincularse (por edad, pensión, supresión de cargo, etc.), población objetivo del programa. • Análisis de necesidades psicosociales, económicas y profesionales. • Revisión de normatividad aplicable. <p>Insumos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Listado de Servidores/as Públicos/as • Plan anual de provisión de vacantes UAESP. • Diagnósticos de necesidades desde los procesos de bienestar, capacitación y seguridad y salud en el trabajo, realizados a través de encuesta.
<p>FASE DE EJECUCIÓN Desvinculación asistida</p>	<p>Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, al igual que reconocimiento de la trayectoria laboral, mediante actividad establecida y aprobada en el plan de bienestar e incentivos de la vigencia.</p>
<p>FASE DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION</p>	<p>- Seguimiento: cumplimiento del cronograma de bienestar e incentivos de la respectiva vigencia (Control de participación del personal)</p> <p>- Evaluación: Nivel de Satisfacción según formato evaluación de las actividades de bienestar social código: GTH-S2-F13</p>

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO DESVINCLACION ASISTIDA</p>			
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S2-D8</p>	<p>VIGENCIA: 05/11/2025</p>	<p>V3</p>	<p>PÁGINA 12 de 13</p>

	<p>- Aplicación formato entrevista de retiro código: GTH-S2-F17.</p>
--	--

- Con relación a la desvinculación de empleados la entidad se sujeta a lo establecido en la Constitución y la ley. Los funcionarios son objetos de la valoración médica de retiro y se garantiza una desvinculación asistida y la preparación del pre pensionado a través de los Programas de Bienestar.
- El área de gestión del Talento Humano solicita al funcionario el trámite de la declaración Juramentada y el inventario de su puesto de trabajo.
- La ESE Carmen Emilia Ospina garantiza la liquidación de las acreencias laborales y prestaciones sociales proporcionales a que tengan derecho el funcionario en el momento de su desvinculación.

CONTROL DE CAMBIOS

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA
863 2828

WHATSAPP
304 384 99 92



ESE Carmen Emilia Ospina



CARMEN EMILIA OSPINA
Salud, bienestar y dignidad

DOCUMENTO DE APOYO
DESVINCULACION ASISTIDA



PROCESO:
GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO

CODIGO: GTH-S2-D8

VIGENCIA: 05/11/2025

V3

PÁGINA 13 de 13

Versión	Descripción el Cambio	Fecha de aprobación
1	Elaboración del documento:	27/09/2021
2	Modificación del documento:	16/11/2022
3	<p>Modificación del documento: Se modifica documento con el fin de obtener una mejora continua en el subproceso: "Desarrollo del personal", se realizaron los siguientes ajustes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Actualización de la vigencia. 2. Se cambio nombre del documento "<i>Plan de Retiro Labora</i>" por "<i>Desvinculación Asistida</i>" en Cumplimiento normativo y lineamientos de la Función publica 3. Modificación del contenido en general. 4. Ajustes estructurales. 	05/11/2025
<p>Nombre: Gela Goretty Vera Pérez Contratista oficina talento humano</p> <p>Nombre: Paula Clareth Garnica Quintero Contratista área de planeación</p>	<p>Nombre: Roció Correa Losada. Contratista área Talento Humano.</p>	<p>Nombre: Cesar Augusto Vera Rodriguez Cargo: Subgerente Administrativo y Financiero</p>
Elaboró	Revisó	Aprobó

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA
863 2828

WHATSAPP
304 384 99 92

ESE Carmen Emilia Ospina