

	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)	CÓDIGO		
		PL-DI-GTH- 06		
	PLAN DE PREPENSIONADOS DEPARTAMENTAL VIGENCIA 2022	FECHA DE EMISIÓN		
		20	01	2022
		VERSIÓN 03		

PLAN DE PREPENSIONADOS DEPARTAMENTAL VIGENCIA 2022

	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)		CÓDIGO	
	PLAN DE PREPENSIONADOS DEPARTAMENTAL VIGENCIA 2022		PL-DI-GTH- 06	
			FECHA DE EMISIÓN	
			20	01 2022
			VERSIÓN 03	

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVO	4
2. ALCANCE	4
3. MARCO LEGAL.....	4
4. MARCO CONCEPTUAL	5
5. ETAPAS DEL PROGRAMA.....	6
6. ACTIVIDADES.....	7

	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)	CÓDIGO		
		PL-DI-GTH- 06		
	PLAN DE PREPENSIONADOS DEPARTAMENTAL VIGENCIA 2022	FECHA DE EMISIÓN		
		20	01	2022
		VERSIÓN 03		

INTRODUCCIÓN

Este programa está enfocado a los funcionarios públicos de la Administración Departamental que se encuentran próximos a pensionarse; se crea con el fin de proporcionar habilidades para que puedan adaptarse y afrontar la nueva etapa de su vida de manera positiva, descubriendo o fortaleciendo capacidades, a través de talleres lúdicos y vivenciales para que esto les permita reducir cambios negativos que puedan experimentar con la llegada de su jubilación.

Para resolver dudas sobre los derechos de un pensionado y brindar apoyo sobre cómo afrontar este cambio de vida, la Secretaria General en la oficina de Talento Humano a través del programa de pre-pensionados, ofrecerá charlas informativas, programas de autoconocimiento, actividades recreativas y lúdicas, que se desarrollan con un grupo determinado de funcionarios próximos a recibir la pensión.

Esta es una gran oportunidad en la que cada funcionario que ha ejercido sus labores con alto grado de compromiso piense en su paso por la Administración Departamental y analice durante este tiempo qué aprendieron, qué recibieron, qué entregaron, qué han dejado ahora que se van, qué quieren dejar atrás y qué ha cambiado en ellos desde el día que llegaron a la Administración Departamental de Arauca hasta su momento de partida.

	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)	CÓDIGO		
		PL-DI-GTH- 06		
	PLAN DE PREPENSIONADOS DEPARTAMENTAL VIGENCIA 2022	FECHA DE EMISIÓN		
		20	01	2022
		VERSIÓN 03		

1. OBJETIVO

Preparar a los servidores públicos de la Administración Departamental de Arauca que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, para el cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a éste, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión. Además, se les brindará las directrices legales para iniciar el proceso.

2. ALCANCE

El presente Programa inicia desde la convocatoria de los funcionarios públicos de la Administración Departamental de Arauca que les falte menos de tres (3) años para pensionarse y finaliza con la presentación del informe de la ejecución de las actividades programadas para el grupo de funcionarios que apliquen al programa.

Para la vigencia 2021 el número de funcionarios que aplican al desarrollo del presente programa es el siguiente:

PERSONAL	TOTAL VIGENCIA 2022
Hombres	17
Mujeres	51
68 FUNCIONARIOS	

3. MARCO LEGAL

- Decreto Ley 1567 de 1998: Capítulo 3, Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 1227 del 2005: Artículo 75, Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 del 2004 y el Decreto-Ley 1567 del 1998.

	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)	CÓDIGO		
		PL-DI-GTH- 06		
	PLAN DE PREPENSIONADOS DEPARTAMENTAL VIGENCIA 2022	FECHA DE EMISIÓN		
		20	01	2022
		VERSIÓN 03		

- Decreto 36 de 1998: Por el cual se reglamenta el literal c del artículo 262 de la Ley 100 del 1993.
- Ley 100 de 1993: Artículo 262, literal c, Por la cual se crea el sistema de seguridad integral y se dictan otras disposiciones.

4. MARCO CONCEPTUAL

BENEFICIARIOS: Funcionarios públicos de la Administración Departamental de Arauca entre los 57 años (mujeres) y 62 años (hombres) o que les falte menos de tres (3) años que estén próximos a pensionarse.

JUBILACIÓN: Es el acto administrativo por el que un trabajador activo, ya sea por cuenta propia o por decisión ajena, pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral tras haber alcanzado la edad máxima para trabajar o bien la edad a partir de la cual se le permite legalmente abandonar la vida laboral y obtener una retribución por el resto de su vida.

PRE-PENSIONADOS: Servidor público con edad y tiempo de servicio o en cumplimiento de estos para adquirir su pensión de vejez, invalidez o sobreviviente.

TALLERES DE CAPACITACION EN ACTIVIDADES PRODUCTIVAS: Actividades mediante las cuales el funcionario próximo a pensionarse, recibirá capacitación sobre otro tipo de labores (manualidades y relacionados) que podrán desarrollar en su tiempo libre como manera de distracción y de recibir otro ingreso económico. Estas capacitaciones podrán ser realizadas a través de convenios con la Caja de Compensación Familiar o el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. Igualmente, a los funcionarios se les dará el tiempo necesario dentro de la jornada laboral y las instalaciones de la Administración Departamental de Arauca para la participación activa de cada una de las actividades programadas.

TALLERES LÚDICOS: Son actividades recreo- formativas dirigidas a todos los grupos poblacionales con dos objetivos: Uno técnico para desarrollar, fortalecer y mejorar habilidades motrices y físicas y otro pedagógico para formar en habilidades sociales.

	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)	CÓDIGO		
		PL-DI-GTH- 06		
	PLAN DE PREPENSIONADOS DEPARTAMENTAL VIGENCIA 2022	FECHA DE EMISIÓN		
		20	01	2022
		VERSIÓN 03		

TALLERES VIVENCIALES: Encuentros que facilitan el conocimiento de nuestro mundo interno para intentar solucionar dificultades emocionales o ampliar el conocimiento personal, a través de una metodología y técnicas avaladas por muchos años de experiencia en la clínica y en el trabajo con pequeños y grandes grupos.

5. ETAPAS DEL PROGRAMA

El presente programa se implementará de acuerdo a cuatro aspectos principales los cuales son: Aspectos iniciales, aspectos psicosociales, aspectos ocupacionales, aspectos financieros y tendrán las siguientes actividades.

ETAPA	ACTIVIDAD	OBJETIVO
ASPECTOS INICIALES	Capacitación	Capacitar a los funcionarios que estén próximos a pensionarse sobre el Sistema General de Pensiones.
	Revisión de Hojas de Vida E Historias Laborales	Contar con información precisa sobre el contenido de las historias laborales de los funcionarios públicos.
ASPECTOS PSICOSOCIALES	Proyecto de Vida	Elaborar un modelo de vida para su nueva etapa (lo que quiere hacer dependiendo de sus posibilidades Internas y externas).
	Estrategias para Enfrentar Cambios	Resolver los conflictos obteniendo mejoras para enfrentar diferentes situaciones en la vida.
	Autoestima	Lograr que las personas puedan derribar las barreras impuestas por ellas; y mejorar la imagen de ellas mismas mediante la acentuación de un buen concepto propio.
	Comunicación Asertiva y Habilidades Sociales	Identificar las estrategias que hacen de la comunicación un proceso Asertivo. Crear competencias que permitan reforzar o adquirir habilidades sociales para la adaptación a la nueva etapa de vida.

	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)	CÓDIGO		
		PL-DI-GTH- 06		
	PLAN DE PREPENSIONADOS DEPARTAMENTAL VIGENCIA 2022	FECHA DE EMISIÓN		
		20	01	2022
		VERSIÓN 03		

	Técnicas de Relajación	Dar pautas para manejo y liberación de estrés.
	Hábitos y Conductas Saludables	Ejercer el bienestar tanto físico como mental, en la forma como se relacionan con el medio en el que se vive y se trabaja.
ASPECTOS OCUPACIONALES	Competencias Ocupacionales:	Explorar en qué áreas está interesado en participar o adquirir nuevas habilidades en las que puedan ocupar su tiempo libre.
ASPECTOS FINANCIEROS	Estrategias de Búsquedas de Créditos y Cultura del Ahorro	Brindar Educación Financiera y práctica a los funcionarios próximos al retiro.

6. ACTIVIDADES.

Se desarrollarán actividades desde el punto de vista psicosocial, por medio de charlas psicoeducativas, grupos focal y talleres participativos enfocados al personal pre pensionado.

Tema 1. "El ciclo del Hombre y el trabajo".

- Charla psicoeducativa 1. - La necesidad de atravesar empezar nuevo ciclo
- Grupo focal 1. - Explorando Miedos.

Tema 2. "Factores de riesgo psicológico frente a la población pre pensionada"

- Charla psicoeducativa 2. - Fases de cambio después de la pensión.
- Taller 1. - Sensibilización frente a la necesidad de un plan después de la Pensión

Tema 3. "Reinventarse" Plan de vida después de la pensión

- Taller 2 - Conociendo fortalezas y debilidades.

	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)	CÓDIGO		
		PL-DI-GTH- 06		
	PLAN DE PREPENSIONADOS DEPARTAMENTAL VIGENCIA 2022	FECHA DE EMISIÓN		
		20	01	2022
		VERSIÓN 03		

- Taller 3 - Desarrollo personal "cuidando mi salud"

Tema 4. Enfrentando Miedos

- Charla psicoeducativa 3 - Experiencias reales de personas pensionadas
- Grupo focal 2 - Trazando metas con objetivos.

Compartir vivenciales.

Título 1. "Grupo focal" 1. – Explorando Miedos

Identificar cuáles son principales temores o miedos a los que se enfrentan la población pre pensionada, los cuales puedan ser exteriorizados.

Tiempo: 1 hora o menos.

Objetivo general

Conocer cuáles son los miedos o temores que se presentan en la población de pre pensionados de la Gobernación de Arauca por medio de un grupo focal para el fortalecimiento de estrategias o soluciones frente a los mismos.

Descripción metodología

Encuadre: Presentación del tema a discutir y establecimientos de reglas de participación. El moderador deberá orientar la participación de cada uno de los integrantes del grupo comenzando por establecer algunas preguntas, como ¿Cuál es el reto más grande frente a pensionarse? Al cual cada uno desde su opinión personal deberá aportar al tema, una persona aparte del moderador tomará apuntes de las conclusiones a las que se llega durante cada pregunta.

Preguntas sugeridas para dirigir el grupo focal.

1. ¿Que opina su familia o personas de apoyo con respecto a pensionarse?
2. En relación a su situación económica ¿A establecido formas de ahorro?
3. ¿Cómo se proyecta después de pensionarse?
4. ¿Cuáles cosas no quisiera que cambiaran una vez se pensione?

	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)	CÓDIGO		
		PL-DI-GTH- 06		
	PLAN DE PREPENSIONADOS DEPARTAMENTAL VIGENCIA 2022	FECHA DE EMISIÓN		
		20	01	2022
		VERSIÓN 03		

Recursos: sillas y una mesa.

Evaluación de la actividad:

La persona que toma nota leerá los principales aportes, se hablarán de algunas posibles soluciones frente al tema y semanalmente se establecerán conclusiones, se preguntará acerca de las posibles dudas.

Actividades lúdico recreativas

Tema 2. Actividades que fomentan el bienestar físico y emocional del pre pensionado.

- Caminatas dirigidas: con apoyo de las alianzas interinstitucionales se programa una salida en la que los pre pensionados recorran de manera tranquila un espacio al aire libre y en el que al mismo tiempo fortalezcan sus habilidades sociales.

Tiempo: 1 -2 horas

Recursos: Ropa cómoda e hidratación

- Bailo terapia: Se brinda un espacio de recreación en el que los funcionarios podrán salir de la rutina y disfrutar de una clase dirigida de bailo terapia.

Tiempo: 1 hora

Recursos: Ropa cómoda e hidratación

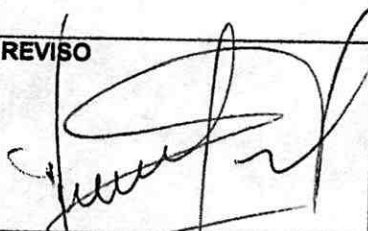
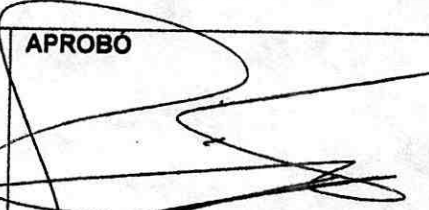
- Campeonatos relámpagos de juegos de mesa: Se establecen diferentes encuentros lúdicos en los que los pre pensionados compiten entre ellos ejercitando su mente al participar de juegos como bingo, dominó, parqués, entre otros.

Tiempo: 2 horas

Recursos: Juegos de mesa, espacio tranquilo.

	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)	CÓDIGO PL-DI-GTH- 06	
	PLAN DE PREPENSIONADOS DEPARTAMENTAL VIGENCIA 2022	FECHA DE EMISIÓN	
		20	01
		2022	
		VERSIÓN 03	

ACTIVIDADES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
VIVENCIALES												
El ciclo del hombre y el trabajo												
Factores de riesgo psicológico												
Reinventarse												
Enfrentando miedos												
TALLERES LÚDICOS TALLERES												
Caminatas												
Bailo terapia												
Juegos de mesa												
TALLERES DE CAPACITACION EN ACTIVIDADES PRODUCTIVAS												

REVISÓ 	REVISÓ 	APROBO 
Nombre completo: Mauricio Reyes Castillo	Nombre completo: Ruth Fabiola Murillo Parra	Nombre completo: Jahy Francisco Hernández Trujillo
Cargo: Líder Proceso Gestión del Riesgo y Mejora Continua - Coordinador Área de Calidad	Cargo: Profesional Especializado Secretaria General y Desarrollo Institucional	Cargo: Representante de la Alta Dirección. (Resolución 2573 del 06 Octubre 2021)
Fecha: 20 de enero de 2022	Fecha: 20 de enero de 2022	Fecha: 20 de enero de 2022