

	<b>PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA</b> (Gestión Estratégica de Talento Humano)	<b>CÓDIGO</b>		
		<b>PL-DI-GTH- 06</b>		
	<b>PLAN DE PREPENSIONADOS DEPARTAMENTAL VIGENCIA 2024</b>	<b>FECHA DE EMISIÓN</b>		
		31	01	2024
<b>VERSIÓN 05</b>				

## PLAN DE PREPENSIONADOS DEPARTAMENTAL VIGENCIA 2024



PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA  
MEJORA CONTINUA  
(Gestión Estratégica de Talento Humano)

CÓDIGO

PL-DI-GTH- 06

PLAN DE PREPENSIONADOS DEPARTAMENTAL  
VIGENCIA 2024

FECHA DE EMISIÓN

31 01 2024

VERSIÓN 05

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	3
1. OBJETIVO .....	4
1.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	4
2. ALCANCE .....	4
3. MARCO LEGAL .....	5
4. MARCO CONCEPTUAL.....	5
5. ETAPAS DEL PROGRAMA .....	6
6. ACTIVIDADES. ....	8
Tema 2. Actividades que fomentan el bienestar físico y emocional del pre pensionado.....	9
7.ANEXO .....	11
8. CONTROL DE CAMBIOS.....	11

GOBERNACIÓN DE ARAUCA

“COMPROMETIDOS CON LA CALIDAD”

Calle 20 Carrera 21 Esquina, - Teléfono. 885 2402 Código postal 810001  
Arauca – Arauca (Colombia). e-mail: [archivogeneral@arauca.gov.co](mailto:archivogeneral@arauca.gov.co).

NIT. 800102838 - 5      PAG. 2

	<b>PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA</b> (Gestión Estratégica de Talento Humano)	<b>CÓDIGO</b> <b>PL-DI-GTH- 06</b>		
		<b>FECHA DE EMISIÓN</b>		
	<b>PLAN DE PREPENSIONADOS DEPARTAMENTAL</b> <b>VIGENCIA 2024</b>	31	01	2024
		<b>VERSIÓN 05</b>		

## 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 y Desarrollo Institucional en la oficina de Talento Humano a través del programa de prepensionados, ofrecerá charlas informativas, programas de autoconocimiento, actividades recreativas y lúdicas, que se desarrollan con un grupo determinado de funcionarios próximos a recibir la pensión. es por esto, que acogiéndose al Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG - el cual busca fortalecer la medición del desempeño de la Administración Pública -, la Administración Departamental de Arauca ha diseñado un Plan de Desvinculación Laboral Asistida, que desde el área de Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo brinde un acompañamiento continuo e integral a sus servidores públicos a través de *“un 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, nivel y condiciones similares a las de su anterior ocupación”* (Rebai , F. 2006, Pp. 119).

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, de esta manera que este plan les proporcione herramientas para sobrellevar la pérdida del empleo y ocupar su tiempo a necesidad de sus intereses, ya sea en espacios de participación como los programas de entidades públicas para el ocio, búsqueda activa de empleo y formación continua a través de los convenios establecidos con diferentes instituciones con el objeto de potencializar sus competencias, capacidades, conocimientos y habilidades generando un sentimiento de satisfacción, motivación y compromiso que conlleve a minimizar el impacto negativo que podría generar la desvinculación laboral.

	<b>PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA</b> (Gestión Estratégica de Talento Humano)	CÓDIGO		
		PL-DI-GTH- 06		
	<b>PLAN DE PREPENSIONADOS DEPARTAMENTAL</b> <b>VIGENCIA 2024</b>	FECHA DE EMISIÓN		
		31	01	2024
VERSIÓN 05				

## 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.

### 1.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar a los funcionarios públicos próximos a desvincularse de la Administración Departamental.
- Promover la difusión, interés y participación de los funcionarios en el desarrollo del Plan de desvinculación asistida.
- Sensibilizar a los funcionarios respecto a los distintos cambios en el desarrollo de vida individual, familiar, social y laboral a los que pueden enfrentarse en el proceso de desvinculación.
- Difundir información relacionada a los beneficios de la caja de compensación COMFIAR, entidades educativas, actividades de ocio, descuentos universitarios; como los beneficios propios de la Gobernación de Arauca.
- Capacitar a los funcionarios próximos a la desvinculación en temas relacionados a ofertas laborales, manejo de finanzas y fortalecimiento de sus habilidades y destrezas.
- Realizar seguimiento a los funcionarios participantes en el Plan de desvinculación asistida durante el primer trimestre posterior a su ejecución.

## 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.

	<b>PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA</b> (Gestión Estratégica de Talento Humano)	<b>CÓDIGO</b>		
		<b>PL-DI-GTH- 06</b>		
	<b>PLAN DE PREPENSIONADOS DEPARTAMENTAL VIGENCIA 2024</b>	<b>FECHA DE EMISIÓN</b>		
		31	01	2024
<b>VERSIÓN 05</b>				

Para la vigencia 2024 el número de funcionarios que aplican al desarrollo del presente programa es el siguiente:

<b>PERSONAL</b>	<b>TOTAL, VIGENCIA 2024</b>
Hombres	12
Mujeres	28
<b>40 FUNCIONARIOS.</b>	

### 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.
- 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.

	<b>PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA</b> (Gestión Estratégica de Talento Humano)	CÓDIGO		
		PL-DI-GTH- 06		
	<b>PLAN DE PREPENSIONADOS DEPARTAMENTAL</b> <b>VIGENCIA 2024</b>	FECHA DE EMISIÓN		
		31	01	2024
VERSIÓN 05				

**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.

**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 con 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.

	<b>PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA</b> (Gestión Estratégica de Talento Humano)	<b>CÓDIGO</b> <b>PL-DI-GTH- 06</b>		
		<b>PLAN DE PREPENSIONADOS DEPARTAMENTAL</b> <b>VIGENCIA 2024</b>		
	<b>FECHA DE EMISIÓN</b>			
	31	01	2024	
	<b>VERSIÓN 05</b>			

	Revisión de Hojas de Vida E Historias Laborales	Contar con información precisa sobre el contenido de las historias laborales de los funcionarios públicos.
<b>ASPECTOS PSICOSOCIALES</b>	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.
	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.
<b>ASPECTOS OCUPACIONALES</b>	Competencias Ocupacionales:	Explorar en qué áreas está interesados en participar o adquirir nuevas habilidades en las que puedan ocupar su tiempo libre.
<b>ASPECTOS FINANCIEROS</b>	Estrategias de Búsquedas de Créditos y Cultura del Ahorro	Brindar Educación Financiera y práctica a los funcionarios próximos al retiro.

	<b>PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA</b> (Gestión Estratégica de Talento Humano)	CÓDIGO		
		PL-DI-GTH- 06		
	<b>PLAN DE PREPENSIONADOS DEPARTAMENTAL</b> <b>VIGENCIA 2024</b>	FECHA DE EMISIÓN		
		31	01	2024
VERSIÓN 05				

## 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.
- 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 se exteriorizados.

**Tiempo:** 1 hora o menos.

	<b>PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA</b> (Gestión Estratégica de Talento Humano)	<b>CÓDIGO</b> <b>PL-DI-GTH- 06</b>		
		<b>PLAN DE PREPENSIONADOS DEPARTAMENTAL</b> <b>VIGENCIA 2024</b>		
	<b>FECHA DE EMISIÓN</b>			31   01   2024
	<b>VERSIÓN 05</b>			

### 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. ¿Qué opina su familia o personas de apoyo con respecto a pensionarse?
2. En relación con 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?

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



**PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA**  
(Gestión Estratégica de Talento Humano)

CÓDIGO

PL-DI-GTH- 06

**PLAN DE PREPENSIONADOS DEPARTAMENTAL VIGENCIA 2024**

FECHA DE EMISIÓN

31 01 2024

VERSIÓN 05

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.

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

**GOBERNACIÓN DE ARAUCA**  
"COMPROMETIDOS CON LA CALIDAD"

Calle 20 Carrera 21 Esquina, - Teléfono. 885 2402 Código postal 810001  
Arauca – Arauca (Colombia). e-mail: archivogeneral@arauca.gov.co.

NIT. 800102838 - 5 **PAG. 10**

	<b>PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA</b> (Gestión Estratégica de Talento Humano)	<b>CÓDIGO</b>		
		<b>PL-DI-GTH- 06</b>		
	<b>PLAN DE PREPENSIONADOS DEPARTAMENTAL VIGENCIA 2024</b>	<b>FECHA DE EMISIÓN</b>		
		31	01	2024
		<b>VERSIÓN 05</b>		

## 7. ANEXO

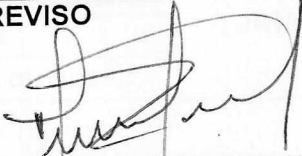
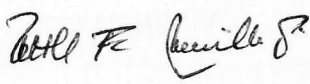
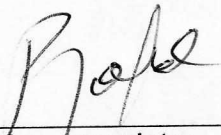
Se utilizó como referencia la Guía de gestión estratégica del talento Humano del Departamento Administrativo de la Función Pública.

N°	NOMBRE	CODIGO
1	PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2023	PL-DI-GTH-02
2	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023	PL-DI-GTH-03
3	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023	PL-DI-GTH-04
4	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2023	PL-DI-GTH-05
5	PLAN ANUAL DE SGSST 2023	PL-GC-SST-01
6	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2023	PL-DI-GTH-01

## 8. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN Y FECHA	DESCRIPCION Y JUSTIFICACIÓN DEL CAMBIO
Versión 1 31-01-2019	Se crea el PLAN DE PREPENSIONADOS DEPARTAMENTAL VIGENCIA 2019
Versión 2 15-01-2021	Se realiza la actualización al plan de Prepensionados departamental vigencia 2021.
Versión 3 07-01-2022	Se realiza la actualización al plan de Prepensionados departamental vigencia 2022
Versión 4 31-01-2023	Se realiza la actualización al plan de Prepensionados departamental vigencia 2023
Versión 5 31 - 01 - 2024	Se realiza la actualización al plan de Prepensionados departamental vigencia 2024

	<b>PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA</b> (Gestión Estratégica de Talento Humano)	CÓDIGO		
		PL-DI-GTH- 06		
	<b>PLAN DE PREPENSIONADOS DEPARTAMENTAL</b> <b>VIGENCIA 2024</b>	FECHA DE EMISIÓN		
		31	01	2024
VERSIÓN 05				

<b>REVISÓ</b> 	<b>REVISÓ</b> 	<b>APROBÓ</b> 
<b>Nombre completo:</b> Mauricio Reyes Castillo	<b>Nombre completo:</b> Ruth Fabiola Murillo Parra	<b>Nombre completo:</b> Neida Rocío Parada Cáceres
<b>Cargo:</b> Líder Proceso Gestión del Riesgo y Mejora Continua - Coordinador Área de Calidad	<b>Cargo:</b> Profesional Especializado Talento Humano	<b>Cargo:</b> Representante de la Alta Dirección.
<b>Fecha:</b> Enero de 2024	<b>Fecha:</b> Enero de 2024	<b>Fecha:</b> Enero de 2024