



**DISEÑO DE UN PROGRAMA INTEGRAL DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA PARA
PERSONAS PRÓXIMAS A PENSIONARSE EN LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL
CAUCA**

Gloria Patricia Quiceno Agudelo

UNIVERSIDAD ICESI

2025

**DISEÑO DE UN PROGRAMA INTEGRAL DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA PARA
PERSONAS PRÓXIMAS A PENSIONARSE EN LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL
CAUCA**

Gloria Patricia Quiceno Agudelo

Tutor: Juan José Fernández

Universidad Icesi

Maestría en Gobierno y Políticas Públicas

Facultad de Derecho y Ciencias Sociales

Santiago de Cali, 2025

Indice

1. Planteamiento del Problema.....	1
1.1 Objetivo General.....	2
1.2 Objetivos Específicos.....	3
1.3 Justificación	3
2. Metodología de Investigación.....	4
3. Marco Referencial.....	5
3.1. Marco Jurídico	5
3.2. Marco Teórico.....	6
3.2.1. Definición de Jubilación	6
3.2.2 Coeficiente de Adaptabilidad.....	6
3.2.3 Silver Economy.....	6
3.2.4. Calidad de Vida.....	8
3.2.5 Prepensionados	9
3.3. Marco Contextual.....	9
3.3.1. Modelo Actual de preparación a prepensionados Gobernación del Valle	9
3.3.2 Beneficios de los Pensionados de la Gobernación del Valle del Cauca.....	13
3.3.2. Modelos de Buenas Prácticas.....	15
3.3.2.1 Documentación de las Buenas Prácticas en la Cámara de Representantes. Programa de Prepensionados vigencia 2024. División de Personal-Sección de Bienestar y Urgencias Médicas	15
3.3.2.2. Documentación de las Buenas Prácticas en la Gobernación del Quindío. Programa para Servidores Públicos Prepensionados.....	17
3.3.2.3. Documentación de las Buenas Prácticas en el INPEC. Programa Desvinculación Laboral Asistida vigencia 2025. Subdirección del Talento Humano.	19
4. Desarrollo de la Propuesta	21
4.1. Encuesta	21
4.2. Entrevistas.....	22
4.3. Revisión del modelo que actualmente aplican tres entidades del orden nacional y departamental respecto de la preparación para los servidores públicos que están próximos a pensionarse.	22
4.4. Diseño del Servicio de Transición Activa: Preparación para la Jubilación en la Gobernación del Valle del Cauca próximos a jubilarse.	24
4.4.1. Descripción del servicio.....	24
4.4.2. Población objetivo.....	25

4.4.3. Justificación del servicio	25
4.4.4. Beneficios del Servicio de Transición Activa: Preparación para la jubilación en la Gobernación del Valle del Cauca próximos a jubilarse.....	25
4.4.5. Ciclos de servicio de transición	26
5. Conclusiones	28
ANEXOS	33
Anexo 1. Norma, Reforma Pensional y Política Pública Envejecimiento y Vejez.....	33
Decreto 1083 de 2015 - Sector de Función Pública “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”:	33
Anexo 2. Encuesta de inscripción a talleres de preparación a la jubilación 27 de marzo de 2025. (Diseñada por el Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional - Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano 2025).....	38
Anexo 3. Carta de invitación a los talleres de preparación a la jubilación que inician el 27 de marzo de 2025, dirigida a cada uno de los funcionarios que se encuentran en la etapa de prepensión.	39
Anexo 4. Registro de asistencia a taller de prejubilados marzo 2025.....	40
Anexo 5. Resultados encuesta de necesidades prepensionados	41
Anexo 6. Soporte Normativo del Servicio	52
Anexo 7. Gráfico Ciclo: General del Servicio	54
Anexo 8. Gráfico Ciclo: Sensibilización para los Futuros Pensionados	54
Anexo 9. Gráfico Ciclo: Desarrollo de Competencias Blandas	55
Anexo 10. Gráfico Ciclo: Uso del Tiempo Libre de Forma Rentable	55
Anexo 11. Gráfico Ciclo: Autocuidados.....	56
Anexo 12. Gráfico Ciclo: Desarrollo de Competencias Duras	56
Anexo 13. Gráfico Ciclo: Educación Financiera y Manejo del Ingreso Pensional.....	57

AGRADECIMIENTO

Al culminar esta etapa de formación académica en el marco de la maestría, quiero expresar mi más profundo agradecimiento a quienes hicieron posible este logro.

Primero agradecer a Dios por darme la fortaleza, la salud y por tener siempre la disponibilidad para enfrentar cada desafío durante esta etapa tan importante de mi vida, y poder ser un ejemplo de superación para mi hija Mariana.

A mi familia por su comprensión, por estar presente en cada momento, brindarme palabras de aliento y la paciencia a lo largo de este recorrido.

A los profesores del programa de maestría, por compartir sus conocimientos, fomentar el pensamiento crítico y contribuir a mi desarrollo intelectual. Cada clase fue una oportunidad de crecimiento y reflexión.

Finalmente, a todas las personas que de alguna manera me apoyaron y me animaron a terminar con éxito este logro de superación y crecimiento personal y profesional.

Introducción

En Colombia la etapa de la prepensión para los servidores públicos y trabajadores del sector privado inicia cuando faltan 3 años para cumplir con la edad establecida por ley para la jubilación, haciendo referencia al acto de retirarse del campo laboral tras alcanzar la edad y las semanas cotizadas, para las mujeres es de 57 años y hombres 62 años. (Ley 2381 de 2024)

Esta nueva etapa en muchas ocasiones conlleva a tener incertidumbre frente al futuro porque se ven afectadas las finanzas, la salud, la vida social entre otros aspectos, que son de vital importancia y hacen necesario que exista un acompañamiento por parte de las entidades durante esa etapa. Esta preocupación se presenta en algunos funcionarios de la Gobernación del Valle de Cauca desde que se da inicio a la etapa de prepensión; porque se sienten inseguros y desorientados al no saber qué hacer en ese momento y muchos deciden postergar su jubilación y trabajar hasta los 70 años según el plan de retiro forzoso. (Dec, 648 de 2017).

A raíz de dicha necesidad, este trabajo aporta herramientas que garantizan la calidad de vida de los trabajadores jubilados con el fin de disminuir la incidencia de problemas como ansiedad, depresión y enfermedades asociadas al estrés, logrado a través de un programa integral de preparación para la jubilación.

1. Planteamiento del Problema

La jubilación es una etapa de la vida que marca un cambio significativo en la rutina, el estilo de vida y las interacciones sociales de las personas. Aunque suele percibirse como un periodo de descanso y disfrute, en muchos casos representa un desafío que puede generar efectos negativos en la salud física, mental y emocional de quienes atraviesan esta transición.

Uno de los principales problemas que enfrentan las personas próximas a jubilarse es la falta de preparación para afrontar esta nueva etapa. La ausencia de un plan adecuado para la transición puede derivar en sentimientos de pérdida de propósito, aislamiento social, ansiedad, depresión y dificultades en la reorganización del tiempo y los recursos financieros. Además, en algunos casos, la desvinculación laboral impacta negativamente la autoestima y el sentido de utilidad de la persona, lo que puede reducir su bienestar integral.

En la Gobernación del Valle del Cauca, entidad pública en la que se desarrolla esta propuesta, se ha identificado que un porcentaje considerable de los funcionarios próximos a jubilarse presentan inquietudes y preocupaciones sobre su futuro inmediato, lo que refleja la necesidad de un acompañamiento estructurado para facilitar su adaptación. A pesar de la existencia de normativas y beneficios destinados a la población jubilada, la preparación emocional, social y financiera para afrontar este cambio sigue siendo insuficiente.

Desde luego que resulta importante aclarar que los servidores públicos próximos a pensionarse tienen dos alternativas jurídicamente válidas:

- Aquellas personas que una vez que cumplen la edad y el tiempo de servicio se quieren pensionar; mujeres a los 57 años y hombres a los 62 años.
- Los servidores públicos que se acogen a la edad de retiro forzoso; es decir a los 70 años de edad.

El problema radica en que la falta de preparación para la jubilación no solo afecta la calidad de vida de los futuros jubilados, sino que también puede generar impactos indirectos en su entorno familiar y social. La transición abrupta de una vida laboral activa a una rutina sin estructura puede resultar desafiante si no se cuenta con estrategias y recursos adecuados para gestionar el cambio.

Por lo tanto, se hace necesaria la implementación de un programa integral de preparación para la jubilación que permita a los empleados próximos a retirarse desarrollar herramientas para afrontar esta etapa con bienestar y seguridad. Este programa deberá abordar aspectos psicológicos, sociales, económicos y de salud, con el fin de facilitar una adaptación progresiva y positiva a la nueva realidad de los jubilados.

¿Qué debe hacer la Gobernación del Valle del Cauca para que los futuros pensionados de la entidad, asimilen de manera adecuada la transición de servidores públicos a jubilados?

1.1 Objetivo General

Diseñar un programa integral de preparación para la jubilación en la Gobernación del Valle del Cauca, que brinde herramientas psicológicas, sociales, económicas y de salud para facilitar la adaptación de los empleados próximos a retirarse, promoviendo su bienestar y calidad de vida.

1.2 Objetivos Específicos

- Revisar el modelo que actualmente aplican tres entidades del orden nacional y departamental respecto de la preparación para los servidores públicos que están próximos a pensionarse.
- Realizar una encuesta a servidores públicos prepensionados y a aquellos que se acogieron a la edad de retiro forzoso para conocer cuáles son sus expectativas y motivaciones como pensionados.
- Diseñar el servicio que la Gobernación del Valle del Cauca debe aplicar para preparar de forma oportuna y efectiva a las personas próximas a pensionarse.

1.3 Justificación

La implementación de un programa de preparación para la jubilación se justifica desde diversas perspectivas: social, psicológica, económica e institucional. En primer lugar, este programa contribuirá al bienestar integral de los empleados que están por retirarse, brindándoles herramientas para gestionar la transición de manera positiva, evitando crisis emocionales y fortaleciendo su sentido de propósito.

Desde el punto de vista social, una preparación adecuada para la jubilación ayuda a reducir el aislamiento y la desconexión que algunos jubilados pueden experimentar. Al fomentar redes de apoyo y promover actividades que integren a los jubilados en la comunidad, se mitiga el riesgo de soledad y deterioro emocional.

En el aspecto económico, el programa permitirá que los futuros jubilados planifiquen con anticipación su estabilidad financiera, facilitando la gestión de sus recursos y evitando situaciones

de vulnerabilidad económica. La educación financiera previa a la jubilación es fundamental para garantizar una transición sin contratiempos.

A nivel institucional, un programa de esta naturaleza no solo mejora la calidad de vida de los trabajadores jubilados, sino que también fortalece el compromiso y la responsabilidad social de la Gobernación del Valle del Cauca. Al ofrecer un acompañamiento estructurado, se demuestra preocupación por el bienestar de sus empleados, lo que puede repercutir en una mayor motivación y compromiso laboral de quienes aún están en actividad.

Finalmente, esta iniciativa contribuirá a reducir el impacto que la jubilación abrupta puede tener en los servicios de salud pública, ya que una transición planificada y acompañada puede disminuir la incidencia de problemas como ansiedad, depresión y enfermedades asociadas al estrés.

En consecuencia, se considera imperativo diseñar e implementar un programa de preparación para la jubilación que proporcione estrategias y recursos a los empleados próximos a retirarse, asegurando que esta etapa sea vivida con bienestar, seguridad y calidad de vida.

2. Metodología de Investigación

La metodología brinda las herramientas que se van a utilizar para diseñar el servicio que la Gobernación del Valle del Cauca debe aplicar para preparar de forma oportuna y efectiva a las personas próximas a pensionarse. Dada la información relacionada con el tema propuesto aplicado a las entidades públicas, se considera en principio, como más apropiado, el tipo de estudio exploratorio y a partir de los hallazgos encontrados presentar una propuesta que permita diseñar el

servicio que se debe proporcionar a los servidores públicos próximos a pensionarse en la Gobernación del Valle del Cauca.

Se utilizará el método deductivo para la recopilación de la información puesto que permite ir de lo general a lo particular; se compila la información obtenida de diferentes fuentes para luego atemperarla al contexto de la Gobernación del Valle del Cauca. Se realizarán entrevistas con los servidores públicos próximos a pensionarse; es decir, aquellos que se acogieron a la edad de retiro forzoso y aquellos que deciden acogerse a la jubilación una vez que cumplen con los requisitos de edad y el número de semanas para pensionarse.

3. Marco Referencial

3.1. Marco Jurídico

Vale la pena recalcar que el Sector de la Función Pública cuenta con unos decretos reglamentarios que velan por la calidad de vida laboral y las causales de retiro del servicio, además de la reforma pensional establecida por la ley 2381 de 2024 que busca garantizar mayor cobertura y equidad en el acceso a la seguridad social, promoviendo que más colombianos y colombianas puedan disfrutar de una vejez digna. En el marco de la protección de los derechos humanos y bajo el principio de corresponsabilidad individual, familiar, social y estatal existe la Política Pública Envejecimiento y Vejez que brinda protección y mejora las condiciones para el desarrollo del envejecimiento activo y saludable y de una vejez digna, autónoma e independiente en condiciones de igualdad, equidad y no discriminación. (Para mayor información ver anexos 1).

3.2. Marco Teórico

A continuación, se definen conceptos que son importantes y que son utilizados en el planteamiento del problema y el desarrollo de la investigación:

3.2.1. Definición de Jubilación

Según el Diccionario panhispánico del español jurídico de la RAE, la jubilación se define como: “Retiro de un empleo público o privado, una vez cumplidos ciertos requisitos de edad, tiempo de labor y aportes, con derecho a percibir una remuneración periódica.” (Actis, 2024)

Asimismo, el Diccionario de la lengua española de la RAE define jubilación como: Acción y efecto de jubilar o jubilarse. Pensión que recibe quien se ha jubilado. (Del latín iubilāre; cruzado con jubileo, la jubilación se daba al cabo de cincuenta años de servicios, espacio de tiempo del jubileo). (Real Academia Española, 2001) La definición moderna de la palabra jubilación está íntimamente vinculada al trabajo y al dinero, pero es mucho más que eso.

3.2.2 Coeficiente de Adaptabilidad

La adaptabilidad es la capacidad de ajustar los propios pensamientos y comportamientos para responder eficazmente a la incertidumbre, la nueva información o el cambio de circunstancias. (Martin, Nejad, Colmar & Liem, 2013).

3.2.3 Silver Economy

El concepto de Silver Economy se define como la actividad económica específica orientada a atender las necesidades y motivaciones de las personas mayores, las necesidades de sus familias como consecuencia de cuidar de los mayores y la transformación de la oferta de las empresas para

adaptarse al cambio demográfico brindando una oferta segmentada, innovando y aprendiendo del nuevo contexto. (Alcaide,2020).

Por lo tanto, el autor Juan Carlos Alcaide en su libro "Silver Economy Mayores de 65:El Nuevo Target" hace referencia que la madurez es la plenitud de la vida. Es la etapa en la que hay que disfrutar de lo logrado interna y externamente. Si la juventud es «espero que», la madurez debe ser «aquí y ahora». (p. 41). Además, destaca lo positivo del proceso de envejecimiento como:

- Enfatizar el entusiasmo contra la apatía, acentuar la sabiduría y la experiencia y manejar la alegría, el humor, la felicidad y el optimismo contra la tristeza y la amargura que antaño pudo suponer hacerse mayor.

- Vender experiencias de entretenimiento, de socialización y de aprendizaje en diversión.
- Insistir en una actitud heroica, de resistencia y supervivencia, y promover el desarrollo personal del mayor; generar retos y voluntad de superación, huyendo del concepto de persona caduca y desfasada del pasado.

- Trabajar desde la idea de buscar la felicidad y la satisfacción con la vida de uno mismo: es un éxito haber llegado hasta aquí, y es un éxito disfrutar del camino pendiente. En eso consiste el envejecimiento activo.

- Saber tratar el tema de la muerte solo cuando es imprescindible: en el seguro de decesos o en cualquier actividad en que esté presente, pues es una cuestión negativa por motivos culturales y contamina cualquier otro mensaje.

Silver Economy. Mayores de 65: el nuevo target, presenta nuevas oportunidades de negocio y las ventanas que se abren en el contexto del envejecimiento poblacional con enfoques

que van desde el marketing hasta el envejecimiento activo y la salud, desde el turismo y el ocio hasta la biogerontología y las terapias antienvjecimiento, los hogares y las residencias, la tecnología o los servicios financieros: productos ageing friendly, servicios de ayuda a domicilio, plataformas de ocio, reformas del hogar, nuevos modelos de movilidad, tecnología adaptada, viviendas turísticas, ayuda psicológica, envases de apertura fácil, etc.

3.2.4. Calidad de Vida

Aunque envejecimiento y vejez parecen lo mismo tienen significados diferentes; el envejecimiento es ese proceso natural y continuo que ocurre a lo largo de la vida en el organismo de una persona hasta su muerte y que puede ser influenciado por factores genéticos, ambientales y de estilo de vida. Los factores emocionales pueden contribuir con el envejecimiento, provocando traumas, alteraciones de comportamiento, depresión, etc; pero a pesar de que este proceso de envejecimiento no se puede paralizar, existen profesionales especializados que dan respuesta a las necesidades de estas personas y trabajan para promover un envejecimiento saludable y mejorar su calidad de vida e integración social.

La Organización Mundial de la Salud tras examinar y presentar el proyecto de propuesta de la Década del Envejecimiento Saludable en la 146.^a reunión del Consejo Ejecutivo, celebrada en febrero del año 2020, bajo el criterio y la necesidad que la población envejece en todo el mundo con más rapidez que en el pasado, y que esta transición demográfica afectará a casi todos los aspectos de la sociedad; todos los países y partes interesadas se unieron en torno a la agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible donde se han comprometido a no dejar a nadie desatendido y se han propuesto garantizar que todas las personas puedan realizar su potencial con dignidad e igualdad y en un entorno saludable.(OMS 2022).

3.2.5 Prepensionados

Se denominan prepensionados a aquellos servidores que cumplen con los requisitos para acceder a la pensión de jubilación o de vejez dentro de los tres años siguientes, es decir, aquellos a los que les falten tres años o menos para cumplir con los requisitos para acceder a la pensión de jubilación o vejez. (Actualmente, 57 años mujeres y 62 años hombres) y 1300 semanas cotizadas.

3.3. Marco Contextual

3.3.1. Modelo Actual de preparación a prepensionados Gobernación del Valle

Para acceder a la pensión de vejez en Colombia, las personas deben cumplir con dos requisitos, el primero es tener la edad para jubilarse que para los hombres es de 62 años, para las mujeres 57 años y haber cotizado al menos 1.300 semanas.

Para la etapa de prepensión que inicia cuando faltan tres años o menos, para cumplir la edad requerida tanto para los hombres como para las mujeres, las personas deberían contar con un acompañamiento que les brinde información y claridad sobre este proceso, debido a que desde que se inicia esta etapa empieza a crecer la incertidumbre y en muchos casos preocupación que pueden generar problemas de salud mental, estrés que pueden terminar en enfermedades, debido a que la pensión es la fuente principal de ingresos durante la vejez para muchos colombianos.

En el caso específico que se está investigando qué son los funcionarios de la Gobernación del Valle del Cauca en etapa de prepensión, es muy importante tener en cuenta que la preparación hacia la jubilación es fundamental para que ellos visualicen y proyecten su futuro teniendo en

cuenta que van a tener cambios financieros, emocionales, de salud entre otros en la transición de la jubilación; y además aporta para que sigan siendo productivos durante sus últimos años de trabajo.

Según información de la base de datos de los sistemas de información de la Gobernación del Valle del Cauca a marzo de 2025, el número de funcionarios que están en etapa de prepensión porque cumplen con la edad (mujeres 57 años y hombre 62 años y (1300) semanas cotizadas estipuladas por la ley para jubilación es de 143 (mujeres 74 y hombres 69).

Tabla No. 1 Funcionarios en etapa de prepensión en edad de jubilación

Mujeres en edad de prepensión (Edad de jubilación 57 años)					Hombres en edad de prepensión (Edad de jubilación 62 años)			
Edad	54	55	56	57	59	60	61	62
Cant.	20	14	20	20	11	24	19	15

Fuente: Base de datos SI Gobernación del Valle del Cauca

Según la ley 1821 de 2016 “Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas” ARTÍCULO 1°. (Corregido por el Decreto 321 de 2017, art. 1) La edad máxima para el retiro del cargo de las personas que desempeñen funciones públicas será de setenta (70) años. De acuerdo a lo mencionado a marzo de 2025 la Gobernación del Valle del Cauca cuenta con 204 funcionarios en edad de retiro forzoso, de los cuales 129 corresponden a mujeres y 75 a hombres.

Tabla No. 2 Funcionarios en edad de retiro forzoso

Genero	Edad de Retiro Forzoso (70 años)													
Mujeres	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	Total
	16	22	17	8	8	9	7	9	10	3	5	5		129
Hombres						18	8	12	11	9	10	4	3	75

Fuente: Base de datos Gobernación del Valle del Cauca

En la edad de retiro forzoso (hasta los 70 años), son 39 funcionarios que están en etapa de prepensión (Mujeres 13 y Hombres 26)

Tabla No. 3 Funcionarios en etapa de prepensión-Retiro forzoso

Genero	Etapas de prepensión (Retiro Forzoso)				
Mujeres	67	68	69	70	Total
	3	5	5		13
Hombres	9	10	4	3	26

Fuente: Base de datos Gobernación del Valle del Cauca

En el año 2023 la Gobernación del Valle del Cauca a través del Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional-Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano, dio inicio al programa preparación para prepensionados dirigido a los funcionarios que están en etapa de prepensión, con el fin de brindar los siguientes beneficios:

- Contribuir en la preparación y acompañamiento en aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros.

- Brindar la información suficiente respecto a la ruta de retiro de la vida laboral.
- Capacitar al funcionario en estrategias de aprovechamiento del tiempo libre, revisión del proyecto de vida, manejo de finanzas, inicio de negocios u otras exploradas durante la etapa inicial.

La programación de los talleres se presenta en ocho (08) sesiones, el último jueves de cada mes con una duración de dos (02) horas, en el horario de 2-4 pm, normalmente en un auditorio de las instalaciones de la Gobernación del Valle del Cauca o un auditorio de Comfenalco de la gente.

La inscripción se envía por correo electrónico a todos los funcionarios de la Gobernación del Valle del Cauca a través de comunicados generales, donde se adjunta el link con la encuesta de la inscripción (ver anexo 2); cabe anotar que la información que se envía por comunicados generales llega a todos los funcionarios. A las personas inscritas se les entrega de manera personalizada 15 días antes del taller la invitación por escrito (ver anexo 3) y se les notifica por correo electrónico.

El primer taller de preparación a la jubilación de la vigencia 2025 se llevó a cabo el día 27 de marzo de 2025, en el Salón 3 de Comfenalco PEC de la gente con una duración de dos horas en el horario de 2-4 pm. Fue dictado por Mg. Arleth Patricia Salgado Gari-Coach Ontológico - Especialista en Psicología de la Salud Ocupacional y RRHH de Comfenalco Valle de la Gente.

Los talleres que se titulan Encuentro de Preparación para Prepensionados, y tienen como objetivo orientar al personal prejubilado para afrontar el cambio que implica el proceso de retiro laboral, a través del fortalecimiento de su autoestima y construcción de su plan de vida, permitiéndole descubrir la oportunidad de crecimiento, desarrollo y plenitud de la etapa de la jubilación; orientados en los siguientes temas:

- Sensibilización frente al cambio
- Construyendo el plan de vida
- Salud financiera
- Salud emocional
- Gestión del cambio

Asistencia:

Para la vigencia 2025 se inscribieron 50 funcionarios y asistieron 23; Cabe resaltar que la asistencia para el primer taller realizado durante el año 2023, y el segundo taller presentado en el 2024 la asistencia fue de aproximadamente de 15 funcionarios. (Ver anexo 4).

La preocupación por parte del Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional-Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano, es la poca participación que tienen los funcionarios en los talleres.

3.3.2 Beneficios de los Pensionados de la Gobernación del Valle del Cauca

En general, los pensionados en Colombia pueden tener acceso a beneficios de las cajas de compensación familiar, entre ellos:

- Acceso gratuito a actividades de recreación para quienes hayan acreditado 25 o más años al Sistema de Cajas de Compensación Familiar.
- Acceso gratuito a los servicios de la Caja de Compensación para afiliados cuya pensión sea máximo 1.5 SMLMV.

La Gobernación del Valle del Cauca ofrece a los pensionados el servicio de reconocimiento de pago de mesadas pensionales a pensionados fallecidos. El Departamento Administrativo da en

caso de muerte de un jubilado, ayuda económica a la persona que haya pagado los gastos de entierro.

Artículo 51 de la ley 100. Auxilio Funerario. La persona que compruebe haber sufragado los gastos de entierro de un afiliado o pensionado, tendrá derecho a percibir un auxilio funerario equivalente al último salario base de cotización, o al valor correspondiente a la última mesada pensional recibida, según sea el caso, sin que éste auxilio pueda ser inferior a cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes, ni superior a diez (10) veces dicho salario.

Cuando los gastos funerarios por disposición legal o reglamentaria deban estar cubiertos por una póliza de seguros, el Instituto Seguros Sociales, cajas, fondos o entidades del sector público podrán repetir contra la entidad aseguradora que lo haya amparado, por las sumas que se paguen por este concepto.

La Gobernación del Valle del Cauca en alianza con la empresa Consultores Asociados en Seguridad Social S.A.S. tiene a disposición de los pensionados y funcionarios activos una oficina en la cual pueden consultar los servicios de:

- Estudio pensional
- Historia laboral
- Bono pensional
- Pensión de vejez
- Pensión de invalidez
- Pensión de sobrevivencia
- Reclamación de indemnización
- Devolución de saldos

3.3.2. Modelos de Buenas Prácticas

Las buenas prácticas son aquellas que “han demostrado que funcionan bien y producen buenos resultados y por lo tanto se recomiendan como modelo. Se trata de una experiencia exitosa que ha sido probada y validada, en un sentido amplio, y que se ha repetido y merece ser compartida con el fin de ser adoptada por el mayor número posible de personas” (Kolshus, Loumbeva, Matras, Salokhe, & Treinen, 2013).

A nivel internacional, nacional y local existen modelos de programas de planes de retiro para prepensionados que se han implementado en entidades públicas y privadas, y que han tenido buena aceptación y éxito al momento de preparar a sus funcionarios para afrontar los cambios que surgen a raíz del retiro laboral, como cambios físicos, psicológicos, familiares, sociales y económicos.

Con el fin de conocer qué programas de preparación para los servidores públicos que están próximos a pensionarse han sido aplicados por entidades del orden nacional, se presentan a continuación tres casos de buenas prácticas aplicados actualmente con éxito:

3.3.2.1 Documentación de las Buenas Prácticas en la Cámara de Representantes. Programa de Prepensionados vigencia 2024. División de Personal-Sección de Bienestar y Urgencias Médicas

Autor: Congreso de la Republica-Cámara de Representantes

Vigencia: 2024

Resumen: “Escribiendo una Nueva Historia” es el título del programa para prepensionados, diseñado para los servidores públicos que se encuentran próximos a cumplir con los requisitos establecidos para la jubilación en Colombia.

Este programa tiene como propósito preparar a los servidores públicos para afrontar los diferentes cambios que surgen a raíz del retiro laboral, teniendo en cuenta la dimensión física, psicológica, social, familiar y económica a través de la promoción de actividades que permitan el fortalecimiento de su proyecto de vida y de diferentes herramientas que pretendan facilitar la reconciliación con los logros y fracasos y especialmente aportar en la proyección de una nueva etapa productiva en los ámbitos de la vida cotidiana de quienes logran llegar a la etapa de pensión.

El programa de actividades para la vigencia 2024 quedó estipulado en el siguiente cronograma, con actividades desde el mes de enero hasta diciembre así:

Actividades recreativas y culturales: Actividades de integración, distensión emocional, que a su vez permiten fortalecer habilidades de interacción social y manejo del estrés. Estas actividades están integradas por caminatas, visita a museos, arte y cocina.

Formación Técnica: Espacios de formación enfocados a temáticas de fortalecimiento de habilidades técnicas y normativas involucradas en su proceso de pensión. Se programará espacios de formación en el tema de: - Recursos y Herramienta para un Emprendimiento.

Formación de Habilidades blandas y Crecimiento Personal: Convivencia “Compartiendo Aprendizajes” Una convivencia de una jornada al año, en donde se realizarán talleres desde la educación experiencial con los siguientes ejes temáticos: - Adaptación al cambio - Proyecto de vida - Comunicación - Relaciones saludables.

Evaluación y Seguimiento: Al finalizar la última actividad de la vigencia del 2023, se realiza la evaluación de las actividades y la encuesta de necesidades, con el fin de conocer nuevas necesidades y medir la percepción de los servidores públicos en el programa, y plantear un nuevo plan de acción para la vigencia 2024.

Cronograma

PROGRAMA: PREPENSIONADOS												
VARIABLE	ACTIVIDADES	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Formación Técnica	Herramienta para un Emprendimiento											
	Visita Museo											
Actividades Recreativas y Culturales	Caminata											
	Arte y Cocina											
	Convivencia											
	Arte y cocina											
	Diagnóstico de Necesidades											

3.3.2.2. Documentación de las Buenas Prácticas en la Gobernación del Quindío. Programa para Servidores Públicos Prepensionados.

Autor: Gobernación del Quindío

Vigencia: 2025

Resumen: En la Gobernación del Quindío para la vigencia 2021-2023, se diseñó el programa para prepensionados enfocado a los servidores públicos que están próximos a cumplir los requisitos establecidos por el Sistema General de Pensiones.

Para la vigencia 2024-2025, este programa corresponde al formato PR-SAD-04 (Versión 2), y está dirigido a los funcionarios públicos de la Gobernación del Departamento del Quindío que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, con el fin de prepararlos para el cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a esta nueva etapa,

promoviendo la creación de diferentes espacios que les permita identificar o fortalecer diversas habilidades sociales, ocupar el tiempo libre, ejercitarse y cuidar la salud, recibir capacitaciones pertinentes a las necesidades del ciclo vital, alternativas ocupacionales y de inversión; con la finalidad de brindar las herramientas esenciales para afrontar reducir los posibles cambios negativos que puedan experimentar con la llegada de su pensión.

Líneas de Acción:

Aspectos Psicosociales:

Hábitos de Vida Saludables: Realizar capacitaciones y talleres lúdicos sobre alimentación saludable, actividad física, autocuidado, equilibrio mental y espiritual, entre otros temas de interés.

Recreación y esparcimiento: Implementar actividades relacionadas con el uso adecuado y aprovechamiento del tiempo libre como lo son las actividades; físicas, lúdicas, deportivas, recreativas, esparcimiento, juegos, cursos de interés personal como baile, yoga, técnicas de relajación, entre otros

Régimen Pensional Jurídico: Realizar capacitaciones sobre el Sistema General de Pensiones y los trámites correspondientes para obtener la Pensión según lo indica la normativa.

Evaluación y Seguimiento: Examinar el progreso e impacto del programa, establecer la viabilidad de los objetivos y hacer modificaciones si se requieren; con el fin de conocer la efectividad del proceso y el nivel de impacto.

3.3.2.3. Documentación de las Buenas Prácticas en el INPEC. Programa Desvinculación Laboral Asistida vigencia 2025. Subdirección del Talento Humano.

Autor: Inpec-Subdirección de Talento Humano

Vigencia: 2025

Resumen: El programa Desvinculación Laboral Asistida, está diseñado bajo los lineamientos establecidos de la Función Pública para la readaptación laboral en las entidades públicas, con el objetivo de fortalecer o desarrollar nuevas competencias en los servidores/as públicos del INPEC que sean desvinculados como resultado de los programas de ajuste fiscal y fortalecimiento institucional ordenados por la normativa vigente. En respuesta a estos lineamientos, la Subdirección de Talento Humano aprobó e implementó el PA-THPR07 "Programa de Desvinculación Asistida / Readaptación Laboral", en su versión oficial. Este programa está diseñado para facilitar el desarrollo de habilidades en los servidores/as públicos del INPEC, en los siguientes aspectos:

- Orientación hacia proyectos productivos mediante convenios interinstitucionales con entidades públicas y privadas.
- Asesoría psicosocial y capacitaciones a través de personas naturales, y jurídicas.
- Convenios con Cajas de Compensación Familiar y el SENA.

Para ejecutar las actividades del programa, cada Dirección Regional dispone de la partida presupuestal correspondiente a la vigencia o realiza gestiones con diversas entidades locales, públicas y privadas, asegurando los recursos necesarios para su implementación. En la Dirección General - Sede Central, el apoyo para la realización de esta actividad se establecerá con la Caja de Compensación Familiar correspondiente. Este enfoque busca ofrecer un apoyo integral a los

servidores/as públicos, facilitando su transición y promoviendo su bienestar y reintegración productiva.

Homenaje Penitenciario. En cumplimiento del Acuerdo Sindical número 72 de 2019, celebrado entre el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC) y las Organizaciones Sindicales, el PA-TH-PNO5 "Plan de Bienestar e Incentivos Institucional" contempla el Homenaje Penitenciario como un reconocimiento otorgado, por una única vez, a los servidores/as públicos del Cuerpo de Custodia y Vigilancia próximos a desvincularse por pensión. Este beneficio tiene como propósito: - Facilitar la preparación emocional de los servidores para su transición hacia el retiro laboral. - Apoyar su adaptación a la nueva etapa de vida como pensionados. - Reconocer y valorar las contribuciones realizadas durante sus años de servicio. En este contexto, la Dirección General, a través de la Subdirección de Talento Humano, estableció el PATH-LN02 "Lineamiento para el reconocimiento del homenaje penitenciario." En este documento se establecen los requisitos específicos que los servidores/as públicos del cuerpo de custodia y vigilancia deben cumplir para acceder al Homenaje Penitenciario y, se especifican entre otros, el horario laboral, la competencia de conceder o negar el reconocimiento, los mecanismos de control y las causales de terminación. Ahora bien, los lineamientos para otorgar el beneficio del No porte de uniforme, incluye el Anexo 4: "Solicitud voluntaria de NO porte de uniforme" y, el Anexo 5: "Respuesta a la solicitud voluntaria de NO porte de uniforme". Este homenaje busca destacar la trayectoria y dedicación de los servidores/as públicos, promoviendo una despedida digna y significativa de su vida laboral activa.

Con base en los tres modelos presentados que actualmente aplican entidades del orden nacional respecto a programas de preparación para los servidores públicos que están próximos a pensionarse, se realiza el comparativo del contenido de los programas para determinar cuál es el

más completo, y así poder diseñar un programa integral de preparación para la jubilación en la Gobernación del Valle del Cauca, que brinde herramientas psicológicas, sociales, económicas y de salud para facilitar la adaptación de los empleados próximos a retirarse, promoviendo su bienestar y calidad de vida.

4. Desarrollo de la Propuesta

4.1. Encuesta

La encuesta de identificación de necesidades de prepensionados se realizó en la Gobernación del Valle del Cauca a 25 personas con el fin de conocer sus expectativas y experiencias sobre los planes de preparación para prepensionados, entre ellas funcionarios y contratistas en etapa prepensional, pensionados que disfrutaban de su jubilación y pensionados que actualmente se encuentran con contrato de prestación de servicios. Los resultados en detalle se pueden ver en el anexo 5.

El resultado arrojado por la encuesta sobre el estado civil muestra que el 40% corresponde a casados y otro 40% a solteros. Hay muchos factores que afectan a los futuros pensionados, pero los funcionarios solteros en la etapa de prepensión son los que requieren mayor atención porque su estado emocional y social se puede ver más afectado por los sentimientos de soledad si fuera del entorno laboral no han tenido una vida social activa. Otro indicador relevante en la encuesta es que el 20% de los funcionarios que ya están pensionados continúan trabajando como contratistas por motivos económicos, aprovechamiento de su experiencia o conocimiento.

El 91.3% de los encuestados considera que los programas de preparación para el retiro laboral son muy necesarios e importantes, demostrando que entienden que la transición a la

jubilación requiere de una preparación para enfrentar aspectos personales, sociales, económicos y mentales.

4.2. Entrevistas

Las entrevistas realizadas a algunos de los funcionarios que asistieron al primer taller de preparación para prepensionados el día 27 de marzo de 2025, revelaron como la estabilidad financiera es una de las preocupaciones más frecuentes en la etapa de la jubilación, debido a las obligaciones financieras por deudas hipotecarias, créditos de consumo que tienen, además del apoyo que brindan a otros miembros de la familia. Cuando se encuentran en la etapa de prepensión se dan cuenta que los ingresos ya no van a ser suficientes para llevar el mismo estilo de vida, y tienen que tomar la decisión de postergar la jubilación hasta los 70 años.

La preocupación por el dinero puede llevar a los prepensionados a sacrificar aspectos importantes de la calidad de vida como pasatiempos, viajes y afectar su salud mental y emocional.

4.3. Revisión del modelo que actualmente aplican tres entidades del orden nacional y departamental respecto de la preparación para los servidores públicos que están próximos a pensionarse.

En el cuadro que se presenta a continuación se resumen las principales actividades que realizan la Cámara de Representantes del Congreso de la República, la Gobernación del Quindío y el INPEC.

**Cuadro 1: Modelos de Preparación para Servidores Públicos Próximos a Pensionarse de
Tres Entidades Públicas Colombianas**

Modelos de preparación para servidores públicos aplicados exitosamente			
Aspectos	Cámara de Representantes Programa de Prepensionados “Escribiendo una Nueva Historia”	Gobernación del Quindío Programa Servidores Públicos Prepensionados	Inpec Programa Desvinculación Laboral Asistida
Actividades recreativas y culturales	X	X	X
Formación Técnica normas y trámites para la obtener la pensión)	X	X	X
Talleres de crecimiento personal(Proyecto de vida, adaptación al cambio)	X	X	X
Talleres de emprendimiento e inversión social	X	X	X
Proyectos productivos, con apoyo de entidades públicas y privadas			X
Homenaje de despedida			X

Fuente: Elaboración propia

Se puede observar que la oferta del Servicio de Preparación para los Servidores Públicos es la misma para todas las entidades, no hay elementos diferenciadores y teniendo en cuenta la asistencia a los talleres y eventos programados por las entidades se puede notar que:

- La asistencia a los talleres y eventos de preparación para los futuros pensionados es mínima; está por debajo del 20%. Esta situación permite inferir que las actividades programadas no motivan a quienes a futuro se van a jubilar.

- Las actividades programadas se realizan de forma magistral por personas que seguramente son expertas, pero esa dinámica de preparación para los futuros pensionados no es la más adecuada. Se hace necesario que se utilice la metodología de aprender haciendo para que las personas a preparar se conviertan en sujetos activos de lo que van a poner en práctica una vez que estén pensionados.

- Se hace necesario incluir actividades que contribuyan con los futuros pensionados a realizar una transición menos traumática y esperanzadora de la vida laboral activa a la vida a la que debe adaptarse como jubilado. Se sugiere incluir actividades tales como:

- o Competencias blandas; autoestima, autocontrol, autoconciencia, autocuidados, relaciones interpersonales, comunicación, escucha activa.

- o Hábitos y estilos de vida saludable para que en esta etapa de su vida sigan siendo autónomos e independientes.

- o Aprender a manejar las finanzas personales y a obtener nuevos ingresos desarrollando nuevos saberes, perfeccionando los que ya se tienen y sacando provecho de la experticia que han desarrollado en años de trabajo.

4.4. Diseño del Servicio de Transición Activa: Preparación para la Jubilación en la Gobernación del Valle del Cauca próximos a jubilarse.

4.4.1. Descripción del servicio

El programa “Transición Activa” busca acompañar a los servidores públicos en su transición hacia la jubilación, abordando de manera integral los aspectos emocionales, sociales, ocupacionales, físicos y financieros para garantizar que esta etapa sea vivida con bienestar y

propósito. Este acompañamiento se fundamenta en la necesidad de preparar a las personas para una transición positiva, minimizando los impactos negativos que puede generar el retiro laboral.

4.4.2. Población objetivo

La población a la cual está dirigido el Servicio de Transición Activa son los Servidores públicos de la Gobernación del Valle del Cauca que se encuentren a menos de tres (3) años de cumplir los requisitos de edad y tiempo para jubilarse o que se hayan acogido a la edad de retiro forzoso, pertenecientes a los niveles asistencial, técnico, profesional, asesor y directivo.

4.4.3. Justificación del servicio

La jubilación marca un cambio drástico en la vida de una persona, con implicaciones emocionales, sociales y económicas. Según el Instituto Santalucía, muchas personas viven esta etapa como un desgarró emocional y una pérdida de identidad (Instituto Santalucía, 2022). En Colombia, la Política Nacional de Envejecimiento y Vejez (Decreto 681 de 2022) establece la necesidad de acompañar de manera integral a las personas mayores en su transición, promoviendo el envejecimiento activo y saludable.

Soporte normativo del servicio (Ver anexo 6).

4.4.4. Beneficios del Servicio de Transición Activa: Preparación para la jubilación en la Gobernación del Valle del Cauca próximos a jubilarse.

La motivación de los usuarios potenciales para hacer uso del servicio que se va a ofertar depende en gran medida de los beneficios que el Servicio de Transición Activa pueda proporcionarles, a partir de sus expectativas.

A continuación, se presentan los beneficios que proporcionará el Servicio de Transición Activa a los usuarios.

Cuadro 2. Beneficios del Servicio de Transición Activa

BENEFICIOS DEL SERVICIO DE TRANSICIÓN ACTIVA	
Primarios	Secundarios
Proporcionar acompañamiento emocional y social en la transición laboral.	Mayor autoconocimiento y gestión emocional (autoestima, autocontrol, autoconciencia, empatía, resiliencia).
Desarrollar competencias blandas y duras para la vida post laboral.	Integración social con pares en la misma etapa de la vida.
Promover el autocuidado y el bienestar integral.	Envejecimiento activo y saludable.
Fomentar iniciativas de emprendimiento y ocupación del tiempo libre.	Transición hacia roles de mentoría, consultoría o liderazgo comunitario.
Educar en el manejo de las finanzas personales en la etapa de jubilación.	Desarrollo de hábitos y estilos de vida saludable.

Fuente: Elaboración propia

4.4.5. Ciclos de servicio de transición

Los ciclos de servicio de transición son las secuencias de acciones que ejecutan los funcionarios de la Gobernación del Valle del Cauca para pasar de una vida laboral activa a la jubilación, y las entidades que hacen parte en este proceso de transición son INDervalle, las entidades financieras invitadas, el SENA como formador y capacitador y los pensionados exitosos del Valle del Cauca como invitados.

Cada ciclo tiene como propósito preparar a los funcionarios para disfrutar de una vida plena después de su jubilación a través del ciclo del servicio, sensibilización, desarrollo de competencias

blandas, uso del tiempo libre de forma rentable, autocuidado, desarrollo de competencias duras, educación financiera y manejo del ingreso pensional.

A continuación, se relacionan cada uno de los ciclos de transición:

Cuadro 3. Ciclos de servicio de transición

CICLOS DE SERVICIO DE TRANSICION		
Ciclo General del Servicio	Tiene como propósito dar a conocer de manera general las actividades del Servicio de Transición que se realizarán.	(Anexo 7).
Ciclo de Sensibilización para los Futuros Pensionados	Busca concienciar al servidor público sobre el proceso de jubilación como una etapa de transformación, no de pérdida.	(Anexo 8)
Ciclo de Desarrollo de Competencias Blandas	Fortalecer la inteligencia emocional y habilidades sociales que favorecen el bienestar personal y la adaptación al cambio.	(Anexo 9).
Ciclo de Uso del Tiempo Libre de Forma Rentable	Identifica y desarrolla alternativas de ocupación del tiempo libre en actividades rentables.	(Anexo 10)
El Ciclo de Autocuidados, promueve hábitos y estilos de vida saludables para un envejecimiento activo, independiente y autónomo	Promueve hábitos y estilos de vida saludables para un envejecimiento activo, independiente y autónomo.	(Anexo 11)
Ciclo de Desarrollo de Competencias Duras	Ciclo de Desarrollo de Competencias Duras, Prepara al participante para afrontar la transición de empleado activo a persona pensionada con la adquisición de nuevas herramientas funcionales y tecnológicas.	(Anexo 12)
Ciclo de Educación Financiera y Manejo del Ingreso Pensional	Brinda conocimientos para una administración consciente y estratégica de los recursos económicos en la etapa de jubilación.	(Anexo 13)

5. Conclusiones

El objetivo fundamental de este trabajo de grado era abordar el tema sobre los programas de preparación para prepensionados que brinda la Gobernación del Valle del Cauca a través del Departamento de Bienestar Social a personas que están próximas a jubilarse.

Se pudo observar que la oferta del Servicio de los programas de preparación para los Servidores Públicos es la misma para todas las entidades, teniendo en cuenta la asistencia a los talleres y eventos programados. Estos hallazgos tienen implicaciones importantes para el diseño de un programa integral de preparación para la jubilación de los servidores públicos en la Gobernación del Valle del Cauca, que brinde herramientas psicológicas, sociales, económicas y de salud para facilitar la adaptación de los empleados próximos a retirarse, promoviendo su bienestar y calidad de vida.

El programa “Transición Activa” busca acompañar a los servidores públicos en su transición hacia la jubilación, abordando de manera integral los aspectos emocionales, sociales, ocupacionales, físicos y financieros para garantizar que esta etapa sea vivida con bienestar y propósito. Este acompañamiento se fundamenta en la necesidad de preparar a las personas para una transición positiva, minimizando los impactos negativos que puede generar el retiro laboral.

Entre los beneficios que brinda el programa de Transición Activa es sensibilizar a los Futuros Pensionados para que el proceso de jubilación sea visto como una etapa de transformación y no de pérdida, fortalecer la inteligencia emocional, habilidades sociales que favorecen el bienestar personal y la adaptación al cambio, desarrollar alternativas de ocupación del tiempo libre

en actividades rentables y promover hábitos y estilos de vida saludables para un envejecimiento activo, independiente y autónomo.

Referencias

Alcaide,2020. Silver Economy – Los mayores de 65: El Nuevo Target. Editorial Almuzara.

Cámara de Representantes. Programa de Prepensionados vigencia 2024. [archivo PDF - Descarga].

Consultado el 15 de febrero de 2025. https://www.camara.gov.co/sites/default/files/2024-02/DOCUMENTO_PREPENSIONADOS_2024%20%281%29.pdf

Colpensiones RPM (27 de julio 2022). Pasos para la pensión de vejez. Consultado el 15 de febrero de 2025. <https://www.colpensiones.gov.co/publicaciones/3083/pasos-para-obtener-la-pension-de-vejez/>

Colpensiones. Régimen de transición. Consultado el 14 de marzo de 2025. <https://www.colpensiones.gov.co/preguntas-frecuentes/280/regimen-de-transicion/>

Decreto 648 de 2017. (Abril19). Función Publica. Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública. Artículo 2.2.11.1.7 Edad de retiro forzoso. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=80915>

Decreto 1083 de mayo 26 de 2015.

Decreto 681 de 2022. (Mayo 2). Por medio del cual se adiciona el Capítulo 7 al Título 2 de la Parte 9 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016 relativo a la Política Pública Nacional de Envejecimiento

https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Decreto%20No.%20681%20de%202022.pdf

Evadiedma. Coeficiente de adaptabilidad. AQ es la nueva EQ. Consultado el 28 de febrero de 2025. <https://evaviedma.com/coeficiente-de-adaptabilidad-aq-nueva-eq/>

Forteza, La preparación para el retiro [archivo PDF - Descarga]. Consultado el 9 de marzo de 2025. <https://psicogerontologiauneve.com/wp-content/uploads/2010/08/fortaleza-la-preparacion-para-el-retiro.pdf>

Gestión del Talento Humano CÓDIGO: PA-THPN05. Plan De Bienestar E Incentivos Institucional. Versión:7. Fecha:30/ene/2025 [archivo PDF - Descarga]. INPEC. Consultado el 26 de marzo de 2025. <https://inpec.gov.co/documents/d/guest/pa-th-pn05-plan-de-bienestar-e-incentivos-institucional-version-oficial?download=true>

Greey, Diago. (2021). Programas de preparación para el retiro laboral: una mirada a la calidad de vida de pensionados colombianos. Universidad EAFIT.

Gobernación del Valle del Cauca. Política Nacional de Envejecimiento [archivo PDF]. Recuperado el viernes 14 de febrero de 2025. <https://www.valledelcauca.gov.co/descargar.php?idFile=306>

Gobernación del Valle del Cauca (11 de julio 2023). Gobierno del Valle avanza en la formulación de la Política Pública de Envejecimiento y Vejez en el departamento. Consultado el 18 de marzo de 2025. <https://www.valledelcauca.gov.co/publicaciones/79128/gobierno-del-valle-avanza-en-la-formulacion-de-la-politica-publica-de-envejecimiento-y-vejez-en-el-departamento>

Gobernación del Quindío. Plan de Bienestar Social e incentivos 30/01/2025 [archivo PDF - Descarga].

Consultado el 8 de marzo de 2025.

https://www.quindio.gov.co/home/docs/items/item_100/MIPG/MIPG_2025/PL-SAD-04_PLAN_DE_BIENESTAR_SOCIAL_E_INCENTIVOS_VIGENCIA_2025_V6.pdf

(Herce, J. y Jiménez, J.2022) Un país para mayores. Instituto Santa Lucia 2022.

Ley 2381 de 2024. Función Pública. por medio de la cual se establece el sistema de protección social integral para la vejez, invalidez y muerte de origen común, y se dictan otras disposiciones.

Recuperado el viernes 14 de febrero de 2025.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=246356>

Ministerio de Salud. Envejecimiento y Vejez. recuperado el sábado 15 de febrero de 2025.

<https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/promocion-social/paginas/envejecimiento-vejez.aspx>

Ministerio de Protección Social República de Colombia Política Nacional de envejecimiento y Vejez (2007-2019). Política de envejecimiento y vejez. Consultado el 18 de marzo de 2025.

<https://sis.valledelcauca.gov.co/documentos/politica-colombiana-de-envejecimiento-humano-y-vejez-2015-2024>

Organización Mundial de la Salud. Década del envejecimiento saludable 2022-2030. Consultado el

18 de febrero de 2025. <https://www.who.int/es/initiatives/decade-of-healthy-ageing>

Organización Mundial de la Salud (1 de octubre de 2024). Envejecimiento y salud. Consultado el 18 de febrero de 2025. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health>

Porvenir. Conoce si eres Nueva Ley de Reforma Pensional. Consultado el 11 de marzo de 20205. <https://www.porvenir.com.co/porvenir-te-responde/reforma-pensional/nueva-ley>

Unir. Diferencia entre vejez y envejecimiento: dos procesos distintos. Ciencias sociales 20-06-2024. Consultado el 13 de marzo de 20127. <https://www.unir.net/revista/ciencias-sociales/diferencia-vejez-envejecimiento/>

ANEXOS

Anexo 1. Norma, Reforma Pensional y Política Pública Envejecimiento y Vejez

Decreto 1083 de 2015 - Sector de Función Pública “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”:

(...) “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:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
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.
3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos”. (...)

Decreto 648 de 2017: “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”. (...)

“ARTÍCULO 2.2.11.1.1 Causales de retiro del servicio. El retiro del servicio implica la cesación en el ejercicio de funciones públicas y se produce por:

- 1) Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- 2) Declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- 3) Renuncia regularmente aceptada.
- 4) Retiro por haber obtenido la 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 en el caso de abandono del mismo.
- 9) Revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5° de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen.
- 10) Orden o decisión judicial.
- 11) Supresión del empleo.
- 12) Muerte.
- 13) Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes

La reforma pensional

Es importante conocer cuáles son los cambios más relevantes en la nueva reforma pensional que a partir del 1 de julio de 2025 en Colombia entrará en vigencia. El nuevo Sistema

de Protección Social Integral para la Vejez, establecido por la Ley 2381 de 2024 la cual se sancionó y promulgó el 16 de julio de 2024; este nuevo sistema busca garantizar mayor cobertura y equidad en el acceso a la seguridad social, promoviendo que más colombianos y colombianas puedan disfrutar de una vejez digna.

Este régimen de transición se medirá a partir de las semanas cotizadas, es decir, quienes en 2025 tengan 900 semanas o más (hombres) o 750 semanas o más (mujeres), podrán pensionarse en Colpensiones o en fondos privados, tal como funciona ahora. Quienes no cumplan con estas semanas en la fecha establecida se pensionarán con las nuevas reglas de juego de la reforma.

La reducción progresiva de las semanas de cotización exigidas para las mujeres es uno de los puntos relevantes; se requerirán 1.275 semanas; en 2026, 1.250, y este proceso continuará hasta llegar a las 1.000 semanas establecidas en la Ley. Esto coloca a los empleadores en una posición vigilante ya que deben llevar un control riguroso de las semanas cotizadas y de la historia laboral de cada trabajadora, especialmente aquellas que están cerca de la jubilación, pues la estabilidad laboral y el bienestar de los trabajadores deben ser la prioridad en este proceso, y es responsabilidad de las empresas respetar el fuero y aplicar este cambio de manera efectiva.

Con la nueva reforma pensional, de acuerdo con las semanas cotizadas y la edad, los afiliados al Sistema Pensional se dividirán en tres casos: régimen de transición, oportunidad de traslado o nueva ley.

Régimen de transición: afiliados que siguen bajo la ley 100 de 1993. No les aplica la nueva ley. Con este régimen se busca proteger a las personas que están muy cercanas a cumplir con los requisitos de pensión; así se mantienen las reglas para pensionarse para los hombres 900 semanas cotizadas y para las mujeres 750 semanas.

Oportunidad de traslado: La oportunidad de traslado es una figura nueva que crea la ley 2381 de 2024, que permite a las personas que les faltan menos de 10 años para pensionarse, mujeres menos de 57 y hombres menos de 62 trasladarse de régimen. El tiempo límite para el traslado es desde el 26 de julio de 2024 hasta el 26 de julio de 2026. Esta medida busca reducir la cantidad de litigios que existen actualmente frente aquellas personas que se les pasó el tiempo para cambiarse de régimen.

Nueva ley: Afiliados que le aplica el nuevo régimen desde el 1 de julio de 2025. Si el salario es igual o menor a 2.3 SMMLV (\$3.274.050 en 2025) no se debe realizar ninguna acción, pues las cotizaciones se realizan solo en Colpensiones. Pero si el salario es mayor a 2.3 SMMLV (\$3.274.050 en 2025) y está en Colpensiones se debe seleccionar una Administradora privada para cotizar el excedente.

En el país existen dos regímenes de pensión: el Régimen de Prima Media (RPM), administrado por Colpensiones, y los fondos privados de pensiones. Hasta antes de la reforma, los trabajadores podían elegir libremente en cuál de estos dos sistemas cotizar. Sin embargo, la nueva normativa establece un esquema mixto que modifica esta posibilidad de selección.

La planificación y la capacitación en las áreas de recursos humanos será indispensable para mitigar riesgos y asegurar una transición sin traumatismos hacia el nuevo marco pensional.

Política Pública Envejecimiento y Vejez

Mediante el Decreto 681 de 2022, en Colombia el gobierno adoptó la Política Pública Nacional de Envejecimiento y Vejez 2022-2031, con el fin de garantizar las condiciones necesarias para el desarrollo del envejecimiento activo y saludable y de una vejez digna, autónoma e

independiente en condiciones de igualdad, equidad y no discriminación. Lo anterior, en el marco de la protección de los derechos humanos y bajo el principio de corresponsabilidad individual, familiar, social y estatal.

Esta Política es el resultado de un amplio proceso participativo llevado a cabo por el Ministerio de Salud y Protección Social para la actualización de la "Política Colombiana de envejecimiento humano y vejez 2015 - 2024". Este proceso se realizó mediante 67 jornadas territoriales de reflexión, análisis y construcción de consensos con la sociedad civil y con más de 1600 participantes provenientes de las administraciones y autoridades de entidades territoriales, entes de control, representantes de personas mayores, operadores y prestadores de servicios dirigidos a personas mayores tanto públicos como privados, sector productivo y de infraestructura, asuntos eclesiásticos, mujer y género, cabildos indígenas, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado, academia, sociedades científicas, Organizaciones No Gubernamentales (ONG), entre otros. Igualmente, se adelantaron jornadas de trabajo con entidades del orden nacional y con el Consejo Nacional de Personas Mayores.

Adicionalmente, en el Decreto se dispone la formulación del Plan Nacional de Acción Intersectorial de la Política Nacional de Envejecimiento y Vejez, y la creación del Observatorio Nacional de Envejecimiento y Vejez, como herramientas para la implementación, el monitoreo, seguimiento y evaluación de la Política.

Anexo 2. Encuesta de inscripción a talleres de preparación a la jubilación 27 de marzo de 2025. (Diseñada por el Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional - Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano 2025).




Talleres Preparación para la Jubilación

Cordial Saludo

Con el propósito de preparar a los Servidores Públicos que están próximos a Jubilarse para afrontar esta nueva etapa, se han programado una serie de talleres encaminados a establecer un proyecto de vida y adquirir herramientas para invertir adecuadamente el tiempo libre.

Los datos responden a que debemos tener en cuenta el enfoque diferencial e interseccional que se debe aplicar en todos los procedimientos.

Esta información es de carácter confidencial.

Con el diligenciamiento de esta ficha, queda automáticamente inscrito.

Mil gracias.

gquiceno@valledelcauca.gov.co [Cambiar cuenta](#)

No compartido

* Indica que la pregunta es obligatoria

Correo electrónico *

Tu respuesta

Acepto la política de tratamiento de datos personales de la Gobernación del Valle: *

☐ Sí

Nombre completo *

Tu respuesta

Teléfono *

Tu respuesta

Género *

☐ Femenino

☐ Masculino

☐ Otro

Tipo de vinculación *

☐ Carrera Administrativa

☐ Libre nombramiento y Remoción

☐ Provisionalidad

☐ Contrato

Dependencia *

SECRETARIA DE DESARROLLO SOCIAL Y PARTICIPACIÓN

Cargo *

Elegir

Su edad se encuentra en el rango de: *

☐ De 18 a 24

☐ De 25 a 29

☐ De 30 a 34

☐ De 35 a 39

☐ De 40 a 44

☐ De 45 a 49

☐ De 50 a 60

☐ Más de 60 años

¿Presenta alguna de las siguientes discapacidades? * ☐ Auditiva ☐ Visual ☐ Física ☐ Intelectual ☐ Psicosocial ☐ Multiple ☐ Sordoceguera ☐ Ninguna de las anteriores	¿Usted es víctima del conflicto armado? * ☐ Sí ☐ No
¿Pertenece a alguno de los siguientes grupos étnicos? * ☐ Indígena ☐ Gitano(a) o Rom ☐ Raizal ☐ Palenquero (a) ☐ Negro(a), mulato (a), afrodescendiente, afrocolombiano (a) ☐ Ningún grupo étnico	¿Usted se considera campesino(a)? * ☐ Sí ☐ No
Enviar Borrar formulario	

Anexo 3. Carta de invitación a los talleres de preparación a la jubilación que inician el 27 de marzo de 2025, dirigida a cada uno de los funcionarios que se encuentran en la etapa de prepensión.





FO-M9-P3-02-V04

1.110.20-42.52 SADE 2025009857

Santiago de Cali, 11 de marzo de 2025

Señora
NUBIA GÓMEZ GUTIÉRREZ
 Secretaria
 Secretaría de Tecnologías de la Información y Comunicaciones TICS
 Presente

ASUNTO: Talleres Preparación para la Jubilación

Cordial saludo,

La Jubilación es una etapa del ciclo vital del ser humano que simboliza cambios en su estilo de vida, adaptación a nuevos hábitos de conducta y objetivos personales encaminados a establecer un proyecto de vida y a invertir adecuadamente el tiempo libre. Sin embargo, el proceso de transición de la etapa laboral a la jubilación requiere que la persona se prepare a nivel integral, es decir emocional, mental, económico y social, cambiando paradigmas y fortaleciendo la autoestima, la motivación y reinventándose.

En este orden de ideas y con el fin de proporcionarles herramientas de adaptación para afrontar esta nueva etapa, le invitamos a participar en los talleres que se adelantarán con este fin los últimos jueves de cada mes, a partir del jueves 27 de marzo, en horario de 2:00 a 4:00 PM.

Su participación activa en este proceso es de vital importancia para el logro de nuestro objetivo, contamos con su presencia.

Atentamente,



LILIANA PATRICIA MONTAÑO PÉREZ
 Subdirectora Técnica de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano
 Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional

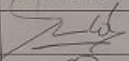
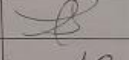
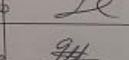
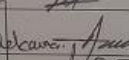
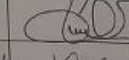
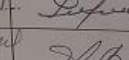
Redactó y transcribió: Liliana María Castaño Cruz – Profesional Especializado

Departamento del Valle del Cauca | Gobernación

Anexo 4. Registro de asistencia a taller de prejubilados marzo 2025

GOBERNACIÓN VALLE DEL CAUCA		REGISTRO DE ASISTENCIA					Código: FO-MB-F1-14 Versión: 01 Fecha de Aprobación: 15/09/2018 Página: 1 de 1
LUGAR:	GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA					TOTAL HORAS:	
No. DE ACTA:	HORA DE INICIO: 2:00 PM		HORA DE TERMINACIÓN: 4:00 PM		CÓDIGO DEL PROCESO/SUBPROCESO:		
FACILITADOR (ES)/RESPONSABLE:							FECHA: 27 DE MARZO DE 2025
NOMBRE DEL EVENTO/TEMA DE REUNIÓN/TEMAS A TRATAR		TALLER DE PREJUBILADOS					
No.	DEPENDENCIA / ENTIDAD/EMPLO	NOMBRES Y APELLIDOS COMPLETOS	CARGO	CÉDULA	No. DE CELULAR - TELEFAX	CORREO ELECTRÓNICO	FIRMA DE ASISTENCIA
		Rodrigo Rodríguez		14446021	8006645875		<i>Rodrigo</i>
	Jurisdicción Rentas	Alfonso Castillo	Aux. Administrativo	16736703	31689000	alcastillo@vallecauca.gov.co	<i>Alfonso C.</i>
	Jurisdicción Rentas	Fernando Córdoba G.	Aux. Administrativo	123763733	3113629978	fernandocordoba1989@hotmail.com	<i>Fernando</i>
	Salud - Apoyo Legal	Timoteo Rodríguez Solarte	Prof. Especial	16713581	3113671905	timoteo.rdz@vallecauca.gov.co	<i>Timoteo</i>
	DIDE	Alfonso Piñero	Prof. Especial	16662877	34652007	alfonso.pino@vallecauca.gov.co	<i>Alfonso</i>
	SEDEFET	Raul Ruiz C.	Prof. Univ.	16632481	3107453665	raulruiz@vallecauca.gov.co	<i>Raul</i>
	Setic	Glenn Alvarado	Contratista	23601078	311360373	glenn.alvarado@vallecauca.gov.co	<i>Glenn</i>
	SDRAP	Luz Day Rodríguez	Asesor	31809635	1480	luzdayrodriguez@vallecauca.gov.co	<i>Luz Day</i>

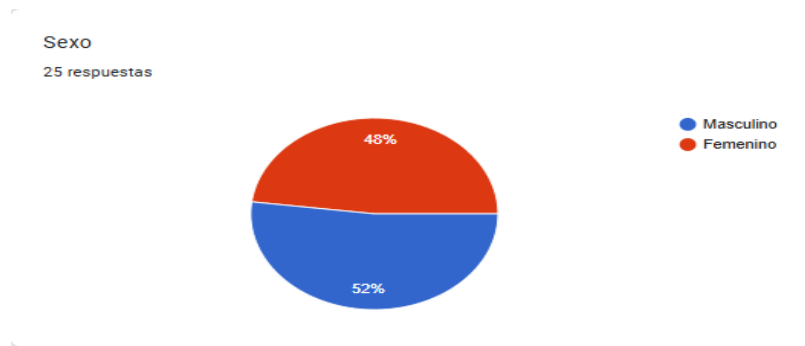
GOBERNACIÓN VALLE DEL CAUCA		REGISTRO DE ASISTENCIA					Código: FO-MB-F1-14 Versión: 01 Fecha de Aprobación: 15/09/2018 Página: 1 de 1
LUGAR:	GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA					TOTAL HORAS:	
No. DE ACTA:	HORA DE INICIO: 2:00 PM		HORA DE TERMINACIÓN: 4:00 PM		CÓDIGO DEL PROCESO/SUBPROCESO:		
FACILITADOR (ES)/RESPONSABLE:							FECHA: 27 DE MARZO DE 2025
NOMBRE DEL EVENTO/TEMA DE REUNIÓN/TEMAS A TRATAR		TALLER DE PREJUBILADOS					
No.	DEPENDENCIA / ENTIDAD/EMPLO	NOMBRES Y APELLIDOS COMPLETOS	CARGO	CÉDULA	No. DE CELULAR - TELEFAX	CORREO ELECTRÓNICO	FIRMA DE ASISTENCIA
	Secretaría General	Eleonora Gutiérrez	Secretaria	65387001	3203801850	egutierrez@vallecauca.gov.co	<i>Eleonora</i>
	Secretaría de Cultura	Marta Isabel Hernández	Secretaria	52846444	31137144	mihernandez@vallecauca.gov.co	<i>Marta</i>
	SDRAP	Camilo Elora	Prof. Univ.	31837402	1480	camilo.elora@vallecauca.gov.co	<i>Camilo</i>
	SDS Proceso	María Quila Páez	Secretaria	26330965	1695	mariaquila@vallecauca.gov.co	<i>María</i>
	SED Educación	Adriana Restrepo	Prof. Univ.	31947075	1514	arestrepo@vallecauca.gov.co	<i>Adriana</i>
	SED Educación	Maria Eugenia Restrepo	Prof. Univ.	42844637	1530	merestrepo@vallecauca.gov.co	<i>Maria</i>
	SED Educación	Esperanza Martínez	Supervisora	31253825	314654	esperanza.martinez@vallecauca.gov.co	<i>Esperanza</i>
	Salud	Luis Hernando Cepeda López	Prof. Especial	16356218	311373863	lcepeda@vallecauca.gov.co	<i>Luis</i>

		REGISTRO DE ASISTENCIA				Código: FO-MB-P1-04 Versión: 01 Fecha de Aprobación: 15/09/2019 Página: 1 de 1	
LUGAR:		GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA				TOTAL HORAS:	
No. DE ACTA:		HORA DE INICIO: 2:00 PM		HORA DE TERMINACIÓN: 4:00 PM		CÓDIGO DEL PROCESO/SUBPROCESO:	
FACILITADOR (ES)/RESPONSABLE:							
NOMBRE DEL EVENTO/TEMA DE REUNIÓN/TEMAS A TRATAR		TALLER DE PREJUBILADOS				FECHA: 27 DE MARZO DE 2025	
No.	DEPENDENCIA / ENTIDAD/EMPLEO	NOMBRES Y APELLIDOS COMPLETOS	CARGO	CÉDULA	No. DE CELULAR - TELEX	CORREO ELECTRÓNICO	FIRMA DE ASISTENCIA
	Secretaría Salud	Ricardo Restrepo Rendón	Profesional Especializado	10273439	318 797 8800	rrestrepo@valledelcauca.gov.co	
	DADJ	GERMAN FENACHE	Secretario	76751672			
	Secretaría Salud	Lily Molano Mejía	Técnico	31175797	3113071258	lmolano@valledelcauca.gov.co	
	S.D.S.	Guillermo L. Bauer	Técnico	1667052	315325570	gllbauer@valledelcauca.gov.co	
	Salud	Ana Milena Cáceres M	Secretaria	31277414	311 307 1961	acaceres@valledelcauca.gov.co	
	DADJ	German Alberto Franco	Técnico	6768490	3126830909	gfranco@valledelcauca.gov.co	
	Sec. Educación	Zulma López	Prof. Univ	34595891	301 639 4203	zlopez@valledelcauca.gov.co	
	Sec. Paz Territorial	Liliana S. Arenas L	prof. Univ	31767170	3113407330	larenas@valledelcauca.gov.co	

Anexo 5. Resultados encuesta de necesidades prepensionados

Pregunta No. 1 Sexo

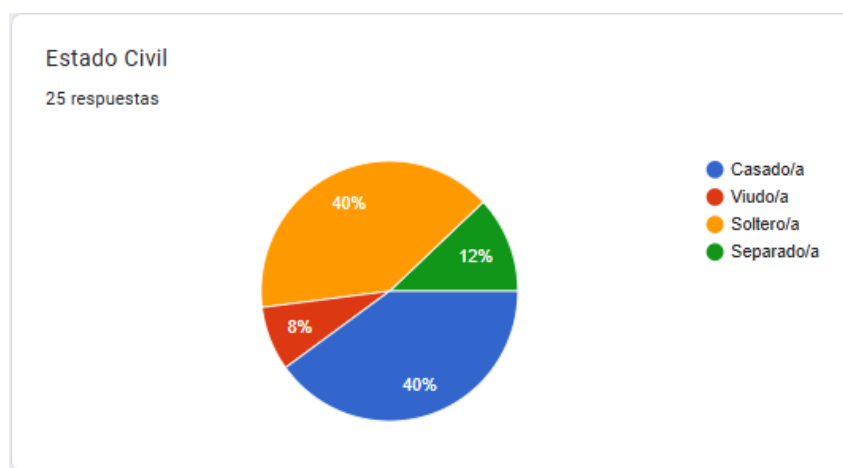
Alternativas	Respuestas	%
Masculino	13	52%
Femenino	12	48%



Del 100% de los encuestados el 52% hace parte del género masculino y el 48% hace parte del género femenino.

Pregunta No. 2 Estado civil

Alternativas	Respuestas	%
Casado	10	40%
Viudo	2	8%
Soltero	10	40%
Separado	3	12%



Del 100 % de los encuestados el 40% manifiestan que son casados, el 40% son solteros, el 12 % son separados y un 2% viudos.

Pregunta No. 3. Cantidad de personas que dependen económicamente de usted

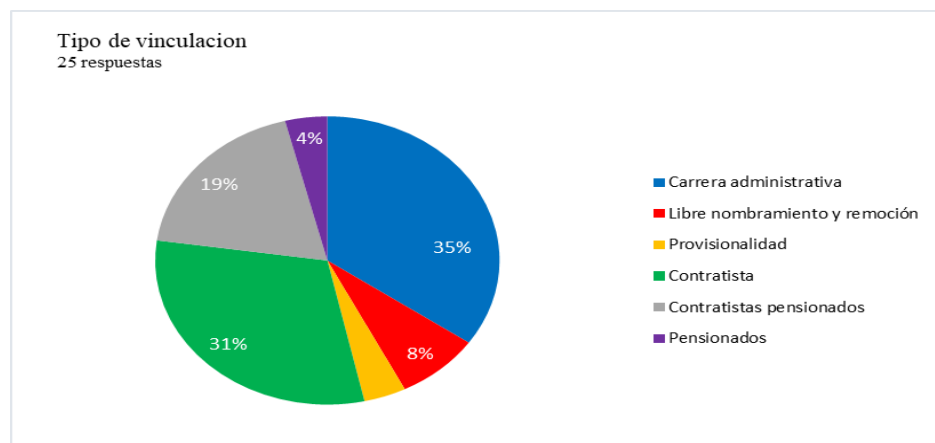
Alternativas	Respuestas	%
1	15	60%
2	3	12%
3	3	12%
Más de 3	1	4%
Ninguno	3	12%



El 60% de los encuestados solo tienen a su cargo a una persona que depende económicamente de ellos, el 12% en entre dos y tres, el 12% a más de tres y solo el 4% manifiesta que no tiene personas dependientes económicamente.

Pregunta No. 4. Tipo de vinculación

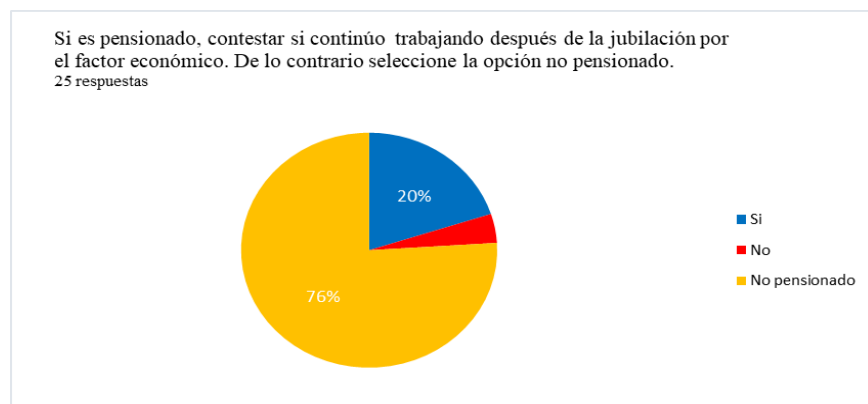
Alternativas	Respuestas	%
Carrera administrativa	9	36%
Libre nombramiento y remoción	2	8%
Provisionalidad	1	4%
Contratista	8	48%
Contratistas pensionados	5	
Pensionados	1	4%



Del 100% de los encuestados el 31% son contratistas, el 19% son contratistas ya pensionados, los cuales manifiestan que actualmente prestan sus servicios como contratistas. el 35% tienen vinculación laboral en carrera administrativa, el 8% indica que son de libre nombramiento y remoción, el 4% provisionalidad y tan solo el 4% son pensionados sin contrato.

Pregunta No. 5 Si es pensionado contestar si continuó trabajando

Alternativas	Respuestas	%
Si	5	20%
No	1	4%
No pensionado	19	76%

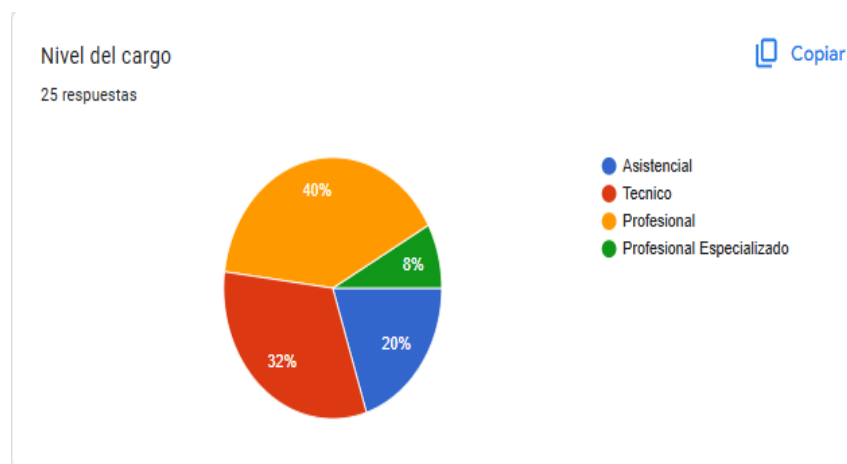


Del 100% de los encuestados el 20% manifiesta que continuó trabajando después de su jubilación y que actualmente trabajan con contrato de prestación de servicios. Tan solo el 4% corresponde a 1 funcionario pensionado que no continuó trabajando después de su jubilación. El 76% corresponde a los funcionarios y contratistas que están en la etapa de prepensionados.

Pregunta No. 6. Nivel del cargo

Alternativas	Respuestas	%
Asistencial	5	20%
Técnico	8	32%

Profesional	10	40%
Profesional Especializado	2	8%



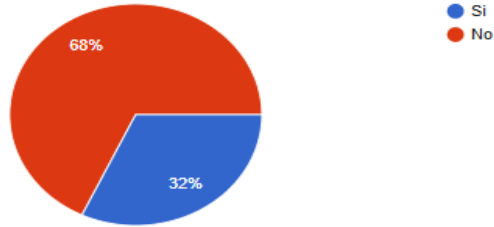
Del 100% de los encuestados el 40% son de nivel profesional, el 32% técnico, el 20% asistencial y solo el 8% cuenta con nivel de profesional especializado. Cabe resaltar que los niveles tanto asistencial como en técnicos cuentan con salarios más bajos que los profesionales y profesionales especializados.

Pregunta 7. ¿Tiene conocimiento de los talleres de preparación a la Jubilación que ofrece el Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional, a través de la Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano?

Alternativas	Respuestas	%
Si	8	32%
No	17	68%

Tiene conocimiento de los talleres de preparación a la Jubilación que ofrece el Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional, a través de la Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano?

25 respuestas



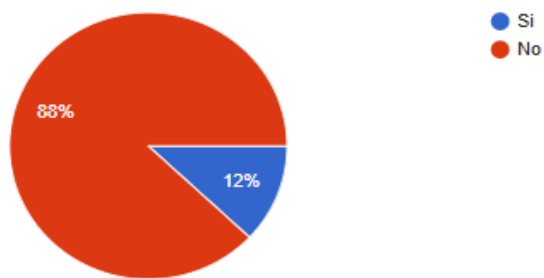
El 68% de los encuestados manifiesta no tener conocimiento de los talleres de preparación a la jubilación que ofrece la Gobernación del Valle a los funcionarios que se encuentran en etapa de prepensión, mientras que el 32% si tienen conocimiento.

Pregunta No. 8. ¿Ha asistido a algún taller o charla de preparación a la jubilación?

Alternativas	Respuestas	%
Si	3	12%
No	22	88%

Ha asistido a algún taller o charla de preparación a la jubilación?

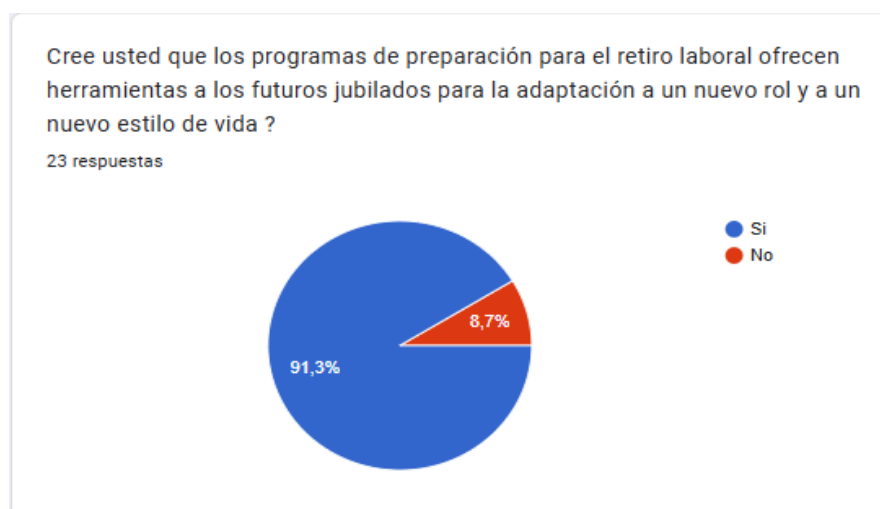
25 respuestas



Tan solo el 12% de los encuestados ha asistido a algún taller o charla de preparación a la jubilación, el 88% restante manifiesta que nunca ha asistido.

Pregunta No. 9. ¿Cree usted que los programas de preparación para el retiro laboral ofrecen herramientas a los futuros jubilados para la adaptación a un nuevo rol y a un nuevo estilo de vida?

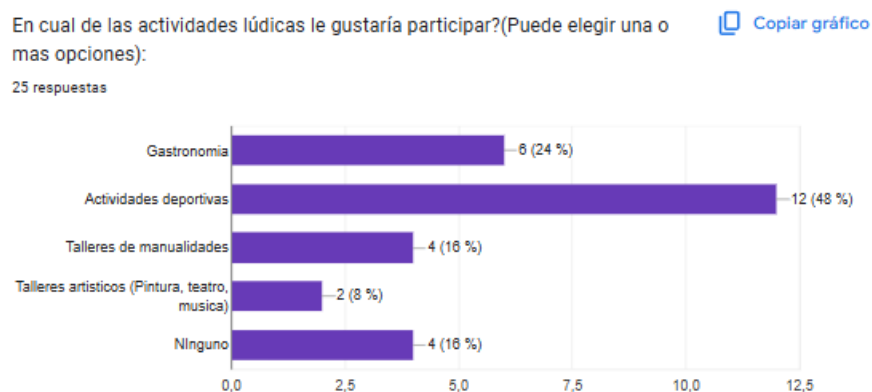
Alternativas	Respuestas	%
Si	21	91.3%
No	2	8.7%



Del 100% de los encuestados el 91.3% manifiesta que los programas de preparación para el retiro laboral son muy necesarios e importantes por las herramientas y conocimientos que brindan. Tan solo el 8% consideran que no aportan nada importante para la etapa de la jubilación.

Pregunta No. 10. ¿En cuál de las actividades lúdicas le gustaría participar? (Puede elegir una o más opciones):

Alternativas	Respuestas	%
Gastronomía	6	24%
Actividades deportivas	12	48%
Talleres de manualidades	4	16%
Talleres artísticos (pintura, teatro, música)	2	8%
Ninguno	4	16%



De las actividades lúdicas planteadas, en las que les gustaría participar son actividades deportivas, gastronomía y talleres manuales. EL 16% que corresponde a 4 encuestados manifiestan que a ninguno.

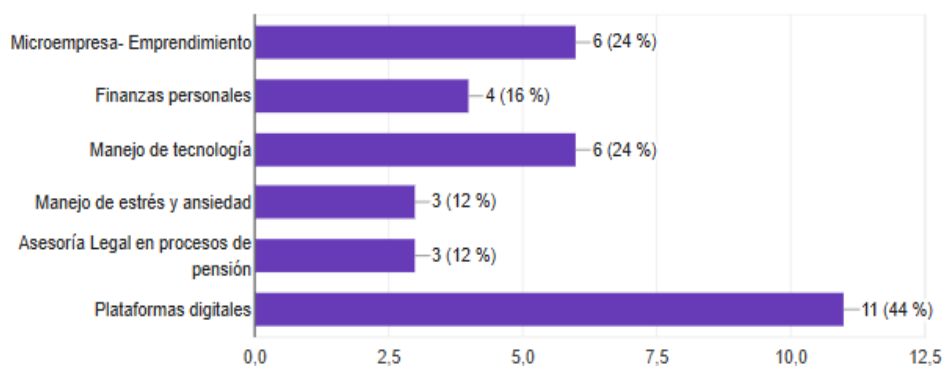
Pregunta No. 11. ¿Con miras a enriquecer sus habilidades personales y laborales, cuál de las siguientes capacitaciones considera que le pueden aportar a su proyecto de vida? (Puede elegir una o más opciones):

Alternativas	Respuestas	%
Microempresa-Emprendimiento	6	24%
Finanzas personales	4	16%
Manejo de tecnología	6	24%
Manejo de estrés y ansiedad	3	12%
Asesoría legal en procesos de pensión	3	12%
Plataformas digitales	11	44%

Con miras a enriquecer sus habilidades personales y laborales, cual de las siguientes capacitaciones considera que le pueden aportar a su proyecto de vida? (Puede elegir una o mas opciones):

 Copiar gráfico

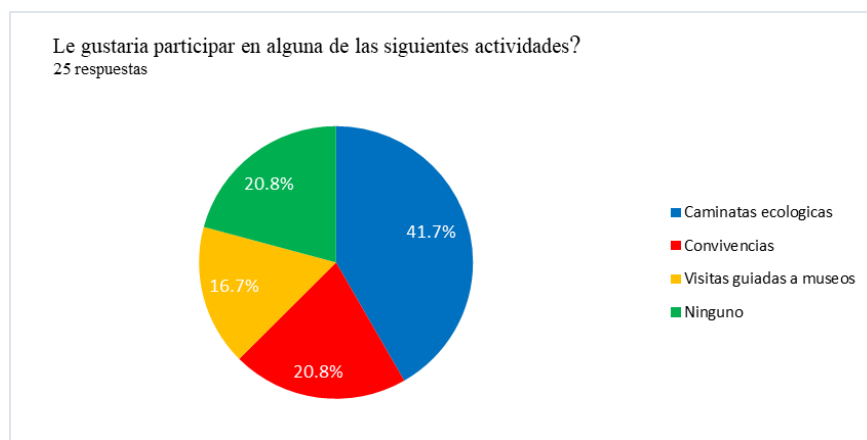
25 respuestas



De los temas considerados para recibir capacitaciones, principalmente se interesan por plataformas digitales, microempresa. Emprendimiento, manejo de tecnología y finanzas personales.

Pregunta No. 12. ¿Le gustaría participar en alguna de las siguientes actividades?

Alternativas	Respuestas	%
Caminatas ecológicas	10	41.7%
Convivencias	5	20.8%
Visitas guiadas a museos	4	16.7%
Ninguno	6	20.8%



Del 100% de los encuestados, el 41.7% manifiesta que les gustaría participar en actividades como caminatas ecológicas y convivencias. El 20.8% no están interesados en participar en esta clase de actividades.

Anexo 6. Soporte Normativo del Servicio

Cuadro 1. Soporte Normativo del Servicio

Soporte Normativo del Servicio	
Ley 797 de 2003	(...) “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 el siguiente programa: 3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
Decreto 1083 de 2015	“ARTÍCULO 2.2.11.1.1 Causales de retiro del servicio. El retiro del servicio implica la cesación en el ejercicio de funciones públicas y se produce por: 4) Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez. 6) Edad de retiro forzoso.
Decreto 648 de 2017	ARTÍCULO 2.2.11.1.7 Edad de retiro forzoso. A partir de la entrada en vigencia de la Ley 1821 de 2016, la edad de setenta (70) años constituye impedimento para desempeñar cargos públicos, salvo las excepciones señaladas en el artículo 2.2.11.1.5. Las personas que antes de la entrada en vigencia de la Ley 1821 de 2016 tuvieran 65 años o más y continúan vinculadas al servicio público, deberán ser retiradas del servicio. Lo anterior, por cuanto no son destinatarias de la regulación de que trata la citada ley”. (...)
Decreto 1499 de 2017	A través este Decreto se hace mandatorio la adopción del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, en la Dimensión del Talento Humano toca de forma directa los temas de ingreso, permanencia y retiro. Manifiesta en la Dimensión 1 de MIPG la obligatoriedad de preparar al talento humano para que la transición de la vida

	laboral activa a la vida como pensionado sea lo menos traumática posible para los seres humanos que deben afrontar esta situación.
Política Nacional de Envejecimiento y Vejez 2022-2031	En el Decreto 681 de 2022 se desarrollan los lineamientos que deben dar las entidades públicas para dar respuesta a la Política Nacional de Envejecimiento y Vejez 2022-2031. La pretensión del Estado colombiano a través de esta política es la de “garantizar las condiciones necesarias para el desarrollo del envejecimiento activo y saludable y de una vejez digna, autónoma e independiente en condiciones de igualdad, equidad y no discriminación, en el marco de la protección de los derechos humanos y bajo el principio de corresponsabilidad individual, familiar, social y estatal, y disponer la formulación del Plan Nacional de Acción intersectorial de la Política Nacional de Envejecimiento y Vejez, y la creación del Observatorio Nacional de Envejecimiento y Vejez, como herramientas para la implementación, el monitoreo, seguimiento y evaluación de la Política”.

Fuente: Elaboración propia

Anexo 7. Gráfico Ciclo: General del Servicio



Anexo 8. Gráfico Ciclo: Sensibilización para los Futuros Pensionados



Anexo 9. Gráfico Ciclo: Desarrollo de Competencias Blandas



Anexo 10. Gráfico Ciclo: Uso del Tiempo Libre de Forma Rentable



Anexo 11. Gráfico Ciclo: Autocuidados



Anexo 12. Gráfico Ciclo: Desarrollo de Competencias Duras



Anexo 13. Gráfico Ciclo: Educación Financiera y Manejo del Ingreso Pensional

