


| | | |
|---|------------------------------|----------------------------------|
|  | PROGRAMA | Código: PR-SAD-04 |
| | PROGRAMA PARA PREPENSIONADOS | Versión: 01 Fecha: 04/05/2021 |
| | | Página 1 de 10 |

NOMBRE DE LA ESTRATEGIA Y/O PROGRAMA

PROGRAMA PARA SERVIDORES PÚBLICOS PREPENSIONADOS

CAPÍTULO I GENERALIDADES

1.1 INTRODUCCIÓN

La Secretaría Administrativa a través de la Dirección de Talento Humano diseña el programa para Prepensionados, el cual está enfocado a los Servidores Públicos de la Administración Central Departamental que se encuentran en la última fase del ciclo de vida laboral; próximos a cumplir los requisitos establecidos por el Sistema General de Pensiones, el cual será desarrollado durante la vigencia 2021-2023.

Este programa se crea con el propósito de preparar al Servidor Público 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 Implementación de estrategias de intervención que les permita lograr adaptarse a esta nueva etapa de vida, satisfacer las necesidades que se les presente, mediante el desarrollo de habilidades personales y sociales, talleres vivenciales y lúdicos, alternativas ocupacionales, hábitos de vida saludable y capacitaciones pertinentes a las nuevas necesidades del ciclo vital.

En este apartado se elabora una revisión de conceptos generales que sirven como marco de referencia dentro del programa de Prepensionados, los cuales se describen a continuación:

- 1.1.1 Bienestar Laboral:** “Proceso permanente enfocado a crear, mantener y fortalecer las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; buscando elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece el talento humano a quienes lo requieren”. Gobernación del Quindío (2021). *Plan de Bienestar Social e Incentivos*.
- 1.1.2 Bienestar Social:** “Es una condición lograda, que se expresa en varios aspectos a través de la satisfacción de las necesidades sociales fundamentales (salud, educación, vivienda, bienes de consumo, desarrollo urbano, seguridad y en todos los aspectos relacionados con el medio ambiente)”. Gobernación del Quindío (2021). *Plan de Bienestar Social e Incentivos*.
- 1.1.3 Calidad de vida:** “Hace referencia a la percepción del individuo sobre su posición en la vida dentro del contexto cultural y el sistema de valores en el que vive; con respecto a sus metas, expectativas, normas y preocupaciones. Incluye aspectos personales como la salud física, el proceso psicológico, el nivel de independencia, las relaciones sociales, las creencias personales y la relación con las características sobresalientes del entorno, entre otros”. (Botero de Mejía y Pico, 2007).
- 1.1.4 Calidad de vida laboral:** “Se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales”. Gobernación del Quindío (2021). *Plan de Bienestar Social e Incentivos*.
- 1.1.5 Compartir vivencial:** “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". (UPAO, 2018).

- 1.1.6 Desempeño Laboral:** "Es la manera en que las personas cumplen sus funciones, actividades y obligaciones. El desempeño individual afecta el del grupo y éste condiciona el de la organización. Un desempeño excelente facilita el éxito de la organización, mientras que uno mediocre no agrega valor". Gobernación del Quindío (2021). *Plan de Bienestar Social e Incentivos*.
- 1.1.7 Habilidades Sociales:** "Son un conjunto de conductas y hábitos observables de pensamientos y emociones que fomentan la comunicación eficaz, las relaciones satisfactorias entre las personas y el respeto hacia los demás, hecho que lleva a un mejor sentimiento de bienestar" (Rodríguez, 2019, párr.2).
- 1.1.8 Jubilación:** "Es el derecho al descanso de quien alcanza una determinada edad y después de trabajar un cierto número de años, abandona su vida laboral activa y pasa a asumir la condición de pensionista, previo cumplimiento de los requisitos legalmente exigidos". (Real Academia Española [RAE], 2020).
- 1.1.9 Motivación:** "Posee componentes cognitivos, afectivos y de conducta. Las preferencias, persistencia y empeño o vigor son evidencias de los procesos motivacionales internos de una persona que se traducen en la responsabilidad, el cumplimiento, la dedicación, el esfuerzo, la productividad personal frente a la realización de las actividades laborales". Gobernación del Quindío (2021). *Plan de Bienestar Social e Incentivos*.
- 1.1.10 Pensión:** "Es una prestación económica que reciben mensualmente los trabajadores, dependientes o independientes, en el momento de su retiro laboral con base en los aportes que hicieron a un fondo de Pensión Obligatoria durante su vida laboral. Puede ser de vejez, cuando se recibe al término de las semanas, años cotizados y valor acumulado en el fondo de pensiones; de invalidez, cuando se está incapacitado en más del 50% para laborar; o de sobrevivencia, cuando el trabajador muere y la reciben quienes lo sobreviven". (Protección, s.f).
- 1.1.11 Prepensionados:** "Servidor público próximo a pensionarse al cual le falten tres (3) o menos años, que cumplan con los requisitos para acceder a la pensión de jubilación o vejez". Gobernación del Quindío (2021). *Plan de Bienestar Social e Incentivos*.
- 1.1.12 Programa:** "Es una estrategia de intervención que permite el logro de los objetivos estratégicos institucionales y contribuye al logro de uno o varios objetivos de la parte general del Plan y que se encuentra orientado a la satisfacción de las necesidades de la sociedad". (Departamento Nacional de Planeación, 2021).
- 1.1.13 Satisfacción:** "Hace referencia al estado afectivo de agrado que una persona experimenta acerca de su realidad laboral. Representa el componente emocional de la percepción y tiene componentes cognitivos y conductuales". Gobernación del Quindío (2021). *Plan de Bienestar Social e Incentivos*.
- 1.1.14 Servidor Público:** Es aquel miembro de las corporaciones públicas, empleado y trabajador al servicio del Estado y de la comunidad y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, según lo consagrado por el artículo 123 del Ordenamiento Jurídico Superior, que a su letra reza:
"Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio". (Art. 123)
- 1.1.15 Talento Humano:** "Conjugación de conocimientos, habilidades, capacidades, motivaciones y



actitudes puestas en práctica por una persona o grupos de personas comprometidas que alcanzan resultados positivos en una Organización y entorno determinado". Gobernación del Quindío (2021). *Plan de Bienestar Social e Incentivos*.

1.1.16 Talleres lúdicos: "Es una estrategia didáctica innovadora que posibilita el desarrollo de la dimensión lúdica del ser humano a través de expresiones culturales como el teatro, la danza, la música, los juegos, las manualidades y demás; integrándola con las bondades pedagógicas del taller para solucionar una situación problema a través del saber, saber hacer y saber interactuar, siempre con la participación activa de sus protagonistas". (Jiménez, 2015, p.9).

1.1.17 Talleres vivenciales: Es un espacio que combina conceptos teóricos, ejercicios vivenciales, reflexión personal y retroalimentación, que aborda uno o varios temas, en el cual los participantes se reúnen en grupo para trabajar a partir de experiencias personales, permitiendo crear espacios dialógicos, donde se ponen en común los conocimientos, afectos y experiencias cotidianas y significativas de cada uno de los participantes, para ser resignificadas mediante estrategias de reaprendizaje, con lo cual se obtienen formas distintas de ser y de relacionarse con otras personas, lo que posibilita la generación del cambio y el desarrollo de habilidades sociales como la comunicación, el liderazgo, la asertividad, la empatía, entre otras". (Revista Intercontinental de Psicología y Educación, 2014, p.179-180).

1.2 JUSTIFICACIÓN

El proceso de retiro laboral suele ser una etapa que involucra diversos sentimientos ambivalentes y confusos que puede afectar de manera significativa el bienestar social del Servidor Público. Por lo tanto, desde la Dirección de Talento Humano se pretende facilitar la etapa de transición a la pensión, preparando al Servidor Público de manera integral desde que es laboralmente activo.

Lo anterior, a través del diseño e implementación de acciones para la desvinculación asistida teniendo en cuenta las expectativas y necesidades sentidas de los servidores públicos; propiciando el mejoramiento de condiciones y estilos de vida, el desarrollo personal, familiar y social, mediante un trabajo multidisciplinario.


Dentro de las normas vigentes que sustentan el programa de prepensionados se encuentran las siguientes:

1.2.1 Ley 100 de 1993: Artículo 262, literal c, por la cual se creó el Sistema de Seguridad Integral y se dictan otras disposiciones. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social iniciará la inclusión dentro de los programas regulares de bienestar social de las entidades públicas de carácter nacional y del sector privado el componente de preparación a la jubilación.

1.2.2 Decreto 36 de 1998: Por el cual se reglamenta el literal c) del artículo 262 de la Ley 100 del 1993, en su artículo 4 establece, que "*las empresas que carezcan de programas regulares de bienestar social y que así lo deseen, harán convenios con las entidades y Cajas de Compensación Familiar que cuenten con infraestructura profesional y física necesaria para obtener el cabal cumplimiento de sus metas*".

1.2.3 Decreto Ley 1567 de 1998: "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, de conformidad con el artículo 24 dispone que, "*con el fin de mantener los niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán preparar a los prepensionados para el retiro del servicio*".

1.2.4 Decreto 1227 del 2005: Artículo 75, Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 del 2004 y el Decreto-Ley 1567 del 1998. las entidades deberán efectuar los siguientes programas de evaluación y estrategias de intervención, deberán 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, asesorar a los prepensionados para el retiro del servicio, identificar la cultura organizacional y especificar los procesos para la consolidación de la cultura deseada, fortalecer el trabajo en

| | | |
|---|---------------------------------|----------------------------------|
|  | PROGRAMA | Código: PR-SAD-04 |
| | PROGRAMA PARA PREPENSIONADOS | Versión: 01 Fecha: 04/05/2021 |
| | | Página 4 de 10 |

equipo, adelantar programas de incentivos.

1.3 OBJETIVO GENERAL

Implementar estrategias integrales que permitan orientar a los Servidores Públicos próximos a pensionarse para el cambio de estilo de vida y así facilitar su adaptación, a través del desarrollo de actividades que promuevan el bienestar físico, psicológico, familiar, social, ocupacional y económico; permitiendo así, adquirir una nueva perspectiva de vida a partir del retiro laboral.

1.4 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 1.4.1 Elaborar un diagnóstico situacional que permita identificar las necesidades a fortalecer de los Servidores Públicos de la Administración Central Departamental a través de la aplicación del instrumento de Caracterización de Talento Humano.
- 1.4.2 Fortalecer la capacidad de plantear objetivos realizables de los Servidores Públicos, de acuerdo con las propias condiciones de vida, fomentando un mayor conocimiento de sí mismo.
- 1.4.3 Proporcionar habilidades a los Servidores Públicos para que puedan adaptarse y afrontar esta nueva etapa de vida de manera experiencial.
- 1.4.4 Brindar acompañamiento y asesoría jurídica a los Servidores Públicos, de conformidad con los parámetros establecidos y la normatividad vigente, para realizar los trámites pertinentes y obtener la pensión.

1.7 LOCALIZACIÓN

El Programa de Prepensionados será desarrollado en las diferentes Secretarías y Dependencias que conforman la Administración Central Departamental.

1.8 POBLACIÓN OBJETIVO

Los beneficiarios del Programa de Prepensionados son los Servidores Públicos del Centro Administrativo Departamental del Quindío, próximos a cumplir los requisitos establecidos por el Sistema General de Pensiones, identificados durante el proceso de aplicación del instrumento de "Caracterización de Talento Humano".

Por lo tanto, La Secretaría Administrativa a través de la Dirección de Talento Humano, tiene la responsabilidad de coordinar, ejecutar y evaluar el Programa de Prepensionados de la Gobernación del departamento del Quindío durante la vigencia 2021-2023.

CAPÍTULO II LINEAS DE ACCIÓN

2.1 LINEAS DE ACCIÓN

2.1.1. Aspectos Psicosociales: Los Servidores Públicos se sitúan en la etapa de adulto mayor la cual establece una serie de cambios durante el proceso de envejecimiento correspondientes a; pérdidas, replanteamiento de prioridades, la adaptación a un cuerpo que se deteriora, aislamiento social, pensión, consecuente descenso de recursos económicos y la proximidad del fallecimiento según el ciclo vital, por lo tanto, es importante fortalecer las habilidades individuales mediante un proceso de acompañamiento hacia el alcance de las aspiraciones personales.

Para desarrollar esta etapa se propone, brindar un apoyo psicosocial que contemple las condiciones laborales que afectan directamente su bienestar desde una perspectiva psicosocial, donde la modificación de alguna dimensión puede producir alteraciones en otra. Durante el desarrollo de esta etapa, se pretende implementar el proyecto de vida con cada uno de los servidores públicos, con el



fin de elaborar un modelo de vida concerniente a la adaptación de la etapa de retiro laboral, la exploración de las diferentes áreas en las que están interesados en participar, espacios donde puedan adquirir competencias ocupacionales y la adquisición de nuevas habilidades en las que puedan ocupar su tiempo libre.

Lo anteriormente mencionado, permitirá al equipo de intervención fortalecer e implementar nuevos métodos para brindar el mejor acompañamiento en este proceso, a través de la identificación de características, necesidades, motivaciones, expectativas, actitudes y cualidades.

De igual forma, se establecerán estrategias que permitan afrontar el cambio, la resolución de conflictos, el desarrollo de habilidades sociales, comunicación asertiva, relaciones interpersonales, competencias ocupacionales, emprendimiento, condiciones laborales, fortalecimiento de la autoestima y seguridad personal, entre otros temas de interés encaminadas a superar las diferentes situaciones en las que puedan estar inmersos durante el proceso de jubilación.

2.1.2. Hábitos de vida saludable: El proceso de envejecimiento genera cambios importantes en el estilo de vida de las personas y posee significativas repercusiones en la calidad de vida, de ahí surge la necesidad de saber cómo mantenerse saludable el mayor tiempo posible. Teniendo en cuenta que es previsible un mayor riesgo de enfermar durante esta etapa del ciclo vital y una disminución del rendimiento físico, el adulto mayor debe implementar el autocuidado, tanto físico como mental, es decir, centrar las metas vitales en el rendimiento mental, espiritual y en las relaciones sociales.

Los cinco (05) factores determinantes para un envejecimiento exitoso según la guía de hábitos saludables para personas mayores son; la cognición, el ejercicio físico que se trabajará en la fase 3 de recreación y esparcimiento, la alimentación saludable, la socialización, el sueño y el descanso, son todos necesarios para establecer un buen equilibrio entre el envejecimiento saludable y la esperanza de vida.

Consecuentemente, desde el programa de Prepensionados se pretende brindar asesoría entorno a los hábitos y conductas saludables, con el objetivo de lograr el bienestar tanto físico como mental del Servidor Público, en concordancia a la forma como se relaciona con el medio en el que vive y labora.

2.1.3. Recreación y Esparcimiento: Los Servidores públicos podrán experimentar varios cambios durante la etapa de pensión, pero este proceso puede ser positivo y saludable, si se tiene en cuenta las dimensiones tanto a nivel físico como emocional y social; por esta razón se plantean actividades recreativas y sociales que propicien las condiciones necesarias para desenvolverse en el entorno en el que viven, mediante el desarrollo de experiencias de aprendizaje y estilos de vida saludables; las cuales ayudarán a potencializar la creatividad, el sentirse útil, elevar la autoestima, disfrutar de nuevos intereses, fomentar las relaciones interpersonales, promover el bienestar, la satisfacción, las habilidades cognitivas y psicomotrices.

Comprender los cambios mencionados anteriormente permite que el adulto mayor logre una independencia más duradera y con mejor capacidad funcional, es decir, mantener la destreza física y a su vez disminuir la dificultad para realizar actividades cotidianas que paulatinamente terminan en dependencia de otras personas.

Por lo tanto, se procura brindar espacios físicos acondicionados donde los servidores públicos puedan practicar actividades de recreación, ejercicio aeróbico, juegos, cursos de interés personal como baile, yoga, pilates, entre otros; los cuales ayudan a mejorar la capacidad aeróbica, el equilibrio, la autoconfianza, la autonomía e independencia del mismo.

2.1.4 Régimen Pensional: El programa de prepensionados procura garantizar a los servidores públicos el apoyo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte, a través del fortalecimiento de los conocimientos generales sobre el Sistema General de Pensiones, enfocados



en conocer los beneficios de estar afiliado al Régimen de Pensión, los tipos de pensión existentes, los trámites pertinentes que se deben realizar para obtener la pensión, entre otros temas de interés, que serán abordados por profesionales especialistas en el área que se encargarán de realizar el asesoramiento pertinente a los servidores públicos que lo requieran.

Es así, como la estabilidad laboral de los prepensionados se convierte en un imperativo constitucional en cada uno de los escenarios en que se materialice alguna de las causales que lleven al retiro del servicio, evento en el cual, será necesario efectuar un ejercicio de ponderación entre los derechos al mínimo vital e igualdad de los prepensionados y la satisfacción del interés general del buen servicio público, con el fin de no afectar el núcleo esencial del sistema.

Por lo anterior, la condición de prepensionado se adquiere y resulta aplicable siempre y cuando el servidor público esté próximo a pensionarse, es decir, le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez.

2.1.5. Evaluación y Seguimiento: De acuerdo con las perspectivas del presente programa de Prepensionados se elaborará el informe de impacto del programa, el cual permitirá evaluar los resultados para cuantificar la pertinencia, eficacia, eficiencia e impacto de las actividades realizadas en comparación con los objetivos planteados y a su vez, implementar alternativas de mejora en los aspectos que lo requieran.

Indicadores para Evaluar la implementación del Programa de Prepensionados.

2.1.5.1 Evaluación de Eficacia:

Para la evaluación de la eficacia se determinará el siguiente indicador:

| INDICADOR | ¿QUÉ EVALUAR? | FORMULA DEL INDICADOR |
|-----------|---|--|
| Eficacia | Implementación del Programa de Prepensionados | $(\text{N}^\circ \text{ de actividades ejecutadas del programa de Prepensionados} / \text{N}^\circ \text{ de actividades programadas}) \times 100$ |

2.1.5.2 Evaluación de Eficiencia:

Para la evaluación de la eficiencia se determinará el siguiente indicador:

| INDICADOR | ¿QUÉ EVALUAR? | FORMULA DEL INDICADOR |
|------------|---|---|
| Eficiencia | Funcionarios Públicos Beneficiados del Programa de Prepensionados | $(\text{N}^\circ \text{ de Funcionarios Públicos beneficiados del programa de Prepensionados} / \text{N}^\circ \text{ total de Funcionarios Públicos Prepensionados}) \times 100$ |

2.1.5.3 Evaluación de Satisfacción:

Para la evaluación de la Calidad se determinará el siguiente indicador:

| INDICADOR | ¿QUÉ EVALUAR? | FORMULA DEL INDICADOR |
|-----------|---------------|-----------------------|
|-----------|---------------|-----------------------|



| | | |
|--------------|--|--|
| Satisfacción | Satisfacción de los Funcionarios Públicos sobre la implementación del Programa de Prepensionados | (N° de Funcionarios Públicos satisfechos con el cumplimiento del programa de Prepensionados / N° total de Funcionarios Públicos Encuestados) x 100 |
|--------------|--|--|

2.2 ACTIVIDADES

El Programa de Prepensionados tiene como finalidad implementar estrategias y acciones integrales, que permita a los Servidores Públicos de la Administración Central Departamental próximos a cumplir los requisitos establecidos por el Sistema General de Pensiones, prepararse para el cambio de estilo de vida en la etapa de pensión a través de diferentes procesos que promuevan el bienestar psicológico, familiar, social, ocupacional, físico y económico.

2.1.1. Aspectos Psicosociales

| ACTIVIDAD | DESCRIPCIÓN | OBJETIVO |
|---|---|---|
| Elaboración del Proyecto de Vida | El servidor público podrá realizar un análisis de la trayectoria de su vida e identificar los contextos que le permitan determinar sus necesidades, intereses, cualidades y conflictos para enfrentar esta nueva etapa de cambio. | Promover un equilibrio entre las condiciones de bienestar integral y las condiciones laborales del Servidor Público |
| Capacitar en estrategias para afrontar el cambio | Se brinda herramientas al servidor público que le permitan adaptarse y enfrentar a su vez, diferentes situaciones que se presentan en el diario vivir. | |
| Ejecución de talleres sobre Comunicación Asertiva y relaciones interpersonales | Se identifican mecanismos que permitan desarrollar un proceso de comunicación asertiva y contribuir al mejoramiento de las relaciones interpersonales. | |
| Desarrollo de talleres sobre habilidades Sociales | Se crean competencias que permitan reforzar o adquirir habilidades sociales para la adaptación a esta nueva etapa de vida. | |
| Desarrollo de talleres que favorezcan Competencias ocupacionales y emprendimiento | Se refuerzan o desarrollan capacidades, habilidades laborales, conocimientos y aptitudes en el Servidor Público que le permiten asumir de manera positiva los retos y contingencias que pueda traer el proceso de pensión y a la vez, se explora sobre en qué áreas están interesados en participar o adquirir nuevas habilidades en las que puedan ocupar su tiempo libre. | |

**2.1.2. Hábitos de vida saludable:**

| ACTIVIDAD | DESCRIPCIÓN | OBJETIVO |
|---|---|--|
| Realizar capacitaciones y talleres lúdicos sobre alimentación saludable, actividad física, autocuidado, equilibrio mental y espiritual, entre otros temas de interés. | Se promoverá hábitos de vida saludables por medio de pautas y conductas que se tienen asumidas en la vida cotidiana y que inciden de manera positiva en el bienestar físico, mental y social, además de determinar los factores de riesgo que presentan en los servidores públicos. | Fomentar estilos de vida saludable que incidan positivamente en el bienestar físico, mental y social del Servidor Público y que a su vez disminuyan los comportamientos de riesgo. |

2.1.3. Recreación y Esparcimiento

| ACTIVIDAD | DESCRIPCIÓN | OBJETIVO |
|---|--|---|
| 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 | Se brindará espacios para actividades de esparcimiento y recreación que fortalezcan y generen relaciones interpersonales entre los servidores públicos y disminuyan los niveles de estrés. | Promover actividades de esparcimiento y recreación que generen un espacio de intercambio social y satisfacción en los Servidores Públicos participantes |

2.14. Régimen Pensional jurídico

| ACTIVIDAD | DESCRIPCIÓN | OBJETIVO |
|--|---|---|
| Realizar capacitaciones sobre el Sistema General de Pensiones y los trámites correspondientes para obtener la Pensión según lo indica la normativa | Otorgar al Servidor Público los conocimientos necesarios sobre el Régimen Pensional y oportunos procesos. | Brindar al Servidor Público la asesoría pertinente sobre el Sistema General de Pensiones y el proceso correspondiente para lograr el Retiro Laboral |

2.1.5. Evaluación y Seguimiento:

| ACTIVIDAD | DESCRIPCIÓN | OBJETIVO |
|--|--|---|
| Realizar informe de impacto del programa de Prepensionados | Examinar el progreso e impacto del programa, establecer la viabilidad de los objetivos y hacer modificaciones si se requieren. | Conocer la efectividad del proceso y el nivel de impacto. |



PROGRAMA

Código: PR-SAD-04

PROGRAMA PARA
PREPENSIONADOS

Versión: 01

Fecha: 04/05/2021

Página 10 de 10

RÉGIMEN PENSIONAL JURÍDICO

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

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Realizar informe de impacto del programa de Prepensionados

JOHN HAROLD VALENCIA RODRIGUEZ

Secretario Administrativo

MAURICIO GRAJALES OSORIO

Director Talento Humano

Elaboró: Katherine Suárez González - Profesional Contratista *KS*
Tatiana Lucía Torres Jiménez - Contratista *TT*
Angélica Gómez Gaviria - Abogada Contratista DTH *AG*
Luz Amparo Jiménez Villarraga - Abogada Contratista DTH *LJ*

Revisó: Aida Lucero Gutiérrez - Contratista *AL*

| ELABORACIÓN | REVISIÓN | APROBACIÓN |
|--|---|---|
| Elaborado por: Martha Elena Giraldo Ramírez | Revisado por: Martha Elena Giraldo Ramírez | Aprobado por: José Ignacio Rojas Sepúlveda |
| Cargo: Directora Técnica | Cargo: Directora Técnica | Cargo: Secretario de Despacho |