

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Proceso: Gestión de Talento Humano	Código:	GTH-PR1	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	1	
	Programa pre pensionados	Fecha:	Mayo 2020	
		Página	Página 1 de 8	

RESOLUCIÓN 642

01-12-2020

PROGRAMA PRE PENSIONADOS
SECRETARÍA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONÓMICO

DIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

BOGOTÁ D.C. 2020

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Proceso: Gestión de Talento Humano	Código:	GTH-PR1	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	1	
	Programa pre pensionados	Fecha:	Mayo 2020	
		Página	Página 2 de 8	

RESOLUCIÓN 642

01-12-2020

TABLA DE CONTENIDO

1. JUSTIFICACIÓN.....	3
2. OBJETIVO.....	4
3. ALCANCES DEL PROGRAMA.....	4
4. MARCO LEGAL.....	4
5. ASPECTOS CLAVES PARA ESTRUCTURAR PLAN DE RETIRO LABORAL.....	5
6. MARCO CONCEPTUAL.....	5
7. ETAPAS DEL PROGRAMA.....	6
7.1 ASPECTOS INICIALES Y GENERALES:	6
7.2 ASPECTOS PSICOSOCIALES:	6
7.3 ASPECTOS OCUPACIONALES:.....	7
7.4 ASPECTOS FINANCIEROS:	7

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Proceso: Gestión de Talento Humano	Código:	GTH-PR1	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	1	
	Programa pre pensionados	Fecha:	Mayo 2020	
		Página	Página 3 de 8	

RESOLUCIÓN 642

01-12-2020

1. JUSTIFICACIÓN

En la actualidad, con el fenómeno de la globalización y dentro de los programas Institucionales, se hace importante preparar a los colaboradores que están próximos a un retiro laboral. Atrás quedaron las cartas de despedida; hoy, las empresas deben prepararlos, capacitarlos con anticipación para que asuman esta nueva etapa de su vida. Es imprescindible ayudarles a desarrollar habilidades para que puedan adaptarse y afrontar su nueva situación de manera positiva, descubriendo o fortaleciendo capacidades, a través de actividades recreativas, ocupacionales, talleres lúdicos y vivenciales para que esto les permita reducir cambios negativos que puedan experimentar con la llegada de su jubilación

Jubilación: un proceso que pareciera estar lejano, pero cuando llega es difícil de aceptar. Decirle adiós a un tiempo de más de 20 años trabajando, puede llegar a ser similar a una pérdida familiar.

Antes de emprender este nuevo proyecto de vida, es usual que se presenten muchas dudas legales y preocupación por interrumpir una jornada laboral activa. Por tal motivo, las empresas desarrollan programas para preparar a sus empleados que están próximos a jubilarse.

“Entendiendo que los empleados son el principal activo de una organización, estas tienen que acompañarlos en este proceso, agradeciéndoles por todos sus años prestados y creando planes para lograr un retiro digno”, afirma Diana Barrera, Directora de Metodologías de Ascenso, organización de talento humano.

Al hacerlo, las compañías transmiten un mensaje positivo dentro de su organización, logrando no solo una relación de gratitud con los futuros pensionados, sino que los colaboradores, que aún siguen en la empresa, valoran estas acciones, lo que mejora el clima laboral.

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Proceso: Gestión de Talento Humano	Código:	GTH-PR1	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	1	
	Programa pre pensionados	Fecha:	Mayo 2020	
		Página	Página 4 de 8	

RESOLUCIÓN 642

01-12-2020

2. OBJETIVO

Proporcionar a los funcionarios de la SDDE, herramientas de adaptación y afrontamiento, para el cambio de estilo de vida, promoviendo actividades que permitan la definición de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud física y mental, e igualmente proporcionar alternativas ocupacionales y de inversión.

3. ALCANCES DEL PROGRAMA.

Este programa iniciará con la convocatoria y definición del grupo de pre pensionados de la SDDE, a quienes les falte menos de 3 años para pensionarse y finaliza con la presentación del informe de la ejecución de las actividades.

4. MARCO LEGAL.

Decreto Ley 1567 de 1998: Capítulo 3, Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Decreto 1227 del 2005: Artículo 75, Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 del 2004 y el Decreto-Ley 1567 del 1998.

Decreto 36 de 1998: Por el cual se reglamenta el literal c) del artículo 262 de la Ley 100 del 1993.

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto es Copia No Controlada.
 El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

	Proceso: Gestión de Talento Humano	Código:	GTH-PR1	
		Versión:	1	
	Programa pre pensionados	Fecha:	Mayo 2020	
		Página	Página 5 de 8	

RESOLUCIÓN 642

01-12-2020

Ley 100 de 1993: Artículo 262, literal c, Por la cual se crea el sistema de seguridad integral y se dictan otras disposiciones.

La Ley 790 de 2002, Ley que explícitamente protege a los trabajadores del sector público que se consideren pre pensionados.

5. ASPECTOS CLAVES PARA ESTRUCTURAR PLAN DE RETIRO LABORAL.

- **Proyecto de vida:** Los servidores próximos a jubilarse, deben comprender que iniciarán un nuevo ciclo vital lleno de muchas oportunidades, de ahí la necesidad de guiarlos a trazar sus metas.
 - **Apoyo emocional:** Por ese arraigo de los servidores y sentido de pertenencia por la institución, se produce incertidumbre al no laborar más allá. De ahí la necesidad de brindar técnicas que generen tranquilidad y entendimiento.
- Asesoría financiera:** Guiar para que los servidores, decidan emprender o invertir sus ahorros en actividades productivas a nivel emocional y económico.

6. MARCO CONCEPTUAL.

- * **BENEFICIARIOS:** Servidores públicos de la SDDE entre los 55 y 62 años, que les falte menos de dos años o que estén próximos a pensionarse.
- * **JUBILACIÓN:** es el acto administrativo por el que un trabajador en activo ya sea por cuenta propia o por decisión ajena, pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral tras haber alcanzado la edad máxima para trabajar, o bien la edad a partir de la cual se le permite legalmente abandonar la vida laboral y obtener una retribución por el resto de su vida.
- * **PRE-PENSIONADOS:** Servidor público con edad y tiempo de servicio o en cumplimiento de estos para adquirir su pensión de vejez, invalidez o sobreviviente.

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Proceso: Gestión de Talento Humano	Código:	GTH-PR1	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	1	
	Programa pre pensionados	Fecha:	Mayo 2020	
		Página	Página 6 de 8	

RESOLUCIÓN 642

01-12-2020

* **TALLERES DE CAPACITACION EN ACTIVIDADES PRODUCTIVAS:** Actividades por medio de las cuales el funcionario próximo a pensionarse, recibirá capacitación sobre otro tipo de labores (manualidades y relacionados), que podrán desarrollar en su tiempo libre como manera de distracción y de recibir otro ingreso económico. Estas capacitaciones podrán ser realizadas a través de convenios Interinstitucionales (Caja de Compensación Familiar, SENA, ESAP, SHD, SGD).

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

* **TALLERES VIVENCIALES:** Encuentros que facilitan el auto conocimiento para intentar manejar dificultades emocionales o ampliar el conocimiento personal, a través de una metodología y trabajo con pequeños y grandes grupos.

7. ETAPAS DEL PROGRAMA.

7.1 ASPECTOS INICIALES Y GENERALES:

a. Capacitación

Objetivo: Brindar a los funcionarios que estén próximos a pensionarse información sobre el sistema general de pensiones.

b. Revisión de hojas de vida e historias laborales

Objetivo: Contar con información precisa sobre el contenido de las historias laborales de los funcionarios públicos en etapa de pre pensión.

7.2 ASPECTOS PSICOSOCIALES:

***Proyecto de vida.**

Objetivo: Promover la elaboración de un modelo de vida para su nueva etapa.

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

	Proceso: Gestión de Talento Humano	Código:	GTH-PR1	
		Versión:	1	
	Programa pre pensionados	Fecha:	Mayo 2020	
		Página	Página 7 de 8	

RESOLUCIÓN 642

01-12-2020

***Técnicas de relajación**

Objetivo: Dar pautas para manejo de estrés y ansiedad.

***Estrategias de afrontamiento**

Objetivo: Promover pautas adecuadas para resolver conflictos.

***Autoestima**

Objetivo: Brindar herramientas que permitan que las personas puedan derribar las barreras impuestas por ellas, mejorar imagen y auto concepto.

*** Hábitos y Conductas saludables**

Objetivo: Promover pautas para un adecuado bienestar Físico y psicológico.

***Comunicación asertiva y Habilidades sociales**

Objetivo: Promover estrategias que permitan una adecuada comunicación y desarrollo de habilidades sociales.

7.3 ASPECTOS OCUPACIONALES:

Competencias ocupacionales

Objetivo: Explorar en qué áreas están interesados los pre pensionados y definir campos de apoyo para el desarrollo de habilidades que les permita ocupar su tiempo libre.

7.4 ASPECTOS FINANCIEROS:

Estrategias de búsquedas de créditos y cultura del ahorro

Objetivo: Brindar educación financiera y práctica a los funcionarios próximos al retiro

Emprendimiento y organización cooperativa

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	Proceso: Gestión de Talento Humano	Código:	GTH-PR1	 BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
		Versión:	1	
	Programa pre pensionados	Fecha:	Mayo 2020	
		Página	Página 8 de 8	

RESOLUCIÓN 642

01-12-2020

Objetivo: Promover el desarrollo de capacidades sociales, productivas, administrativas y empresariales de los funcionarios próximos al retiro.

CAMBIOS EN EL DOCUMENTO		RESPONSABLE		FECHA	VERSIÓN
Creación del programa		Subdirectora Administrativa y Financiera		Mayo de 2020	1

No.	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	REVISIÓN TÉCNICA	APROBACIÓN TÉCNICA:	FECHA
1	Guillermo Coy Rodríguez. Profesional Especializado Edgar Ruiz Pertuz Contratista.	Luz Mary Peralta Rodríguez Subdirectora Administrativa y Financiera	Beatriz Helena Zamora González Directora de Gestión Corporativa	OAP	OAP	Mayo de 2020

*Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto es Copia No Controlada.
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.*