




## **PLAN INSTITUCIONAL PREPENSIONADOS**

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAÚL</b>	<b>Código: C1DG5256 - 002</b>
	<b>GARZÓN - HUILA</b> <b>NIT: 891.180.026-5</b>	<b>Versión: 01</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONALES PREPENSIONADOS</b>	<b>Vigencia: 19/11/2024</b>

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO  
HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAÚL  
GARZON - HUILA**


**PLAN INSTITUCIONAL PREPENSIONADOS**

**CARLOS DANIEL MAZABEL CORDOBA**  
Gerente

**ERNETH POLANIA TAMAYO**  
Jefe Oficina Gestión Humana

**DIANA LUCIA MONTES**  
Representante de la Alta Dirección

**GARZON – HUILA**

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAÚL</b> <b>GARZÓN - HUILA</b> <b>NIT: 891.180.026-5</b>	<b>Código: C1DG5256 - 002</b>
		<b>Versión: 01</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONALES PREPENSIONADOS</b>	<b>Vigencia: 19/11/2024</b>

## INTRODUCCIÓN

La E.S.E. Hospital Departamental San Vicente de Paul de Garzón Huila, a través del comité de Personal y comité de bienestar social, diseña el programa para prepensionados, denominado el cual está enfocado a los servidores públicos que se encuentra en la última fase del ciclo de vida laboral; es decir se encuentra próximos a cumplir los requisitos establecidos por la normatividad de Colombia para adquirir el derecho a la pensión. Este programa tiene el propósito de preparar a los servidores 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 pretenden 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. Por lo anterior es de gran importancia que el individuo establezca estrategias eficaces de afrontamiento para lidiar con los cambios físicos, psicológicos, familiares, sociales y laborales, ya que la forma en que los afronten orientará la resolución de cada uno de estos, haciéndose necesario fortalecer los recursos de que se disponen, tanto propios como externos. Como parte de este programa se realiza encuesta de necesidades la cual permite medir la percepción de la población contemplada en el programa, con respecto a sus necesidades individuales con respecto a esta etapa de la vida y desde allí se plantea el plan de acción de cada vigencia. ALCANCE DEL PROGRAMA Este programa contempla los funcionarios de la E.S.E. Hospital Departamental San Vicente de Paul de Garzón Huila, aptos para pensionarse.





## 1. OBJETIVO GENERAL

Ofrecer un espacio donde los funcionarios de la E.S.E. Hospital Departamental San Vicente de Paul de Garzón Huila que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, puedan prepararse para el cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión. Además, se les brindará las directrices legales para iniciar el proceso.

## 2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Generar espacios de reflexión sobre los cambios inherentes a esta etapa de la vida y los recursos que pueden fortalecer para adaptarse de la mejor manera a los mismos.
- Brindar a los adultos participantes herramientas que le permita mantener el empoderamiento de su vida, adaptando las relaciones con su entorno familiar y social al nuevo ciclo de vida.
- Ofrecer espacios para la transferencia de conocimientos y formas de hacer propias de las actividades que han desempeñado en la E.S.E. Hospital.
- Hacer un reconocimiento de las labores realizadas desde la individualidad de cada trabajador.

## 3. ALCALCE


El programa del Pre-Pensionado inicia con la aceptación y participación de los funcionarios públicos que están próximos a pensionarse, que les falte menos de 3 años para pensionarse y finaliza con la presentación de la ejecución de las actividades.

## 4. MARCO NORMATIVO








NORMA	TITULO	DESCRIPCION
<b>LEY 100 DE 1993- Ley 797 de 2003</b>	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto, en la ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los regímenes pensionales exceptuados y especiales.	El empleado que reúna los requisitos determinados para gozar de pensión de retiro por jubilación, por edad o por invalidez, cesara en el ejercicio de funciones en las condiciones y términos establecidos.
<b>Ley 1821 del 2016</b>	Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas.	Quienes hayan cumplido los requisitos para acceder a la pensión de jubilación y que voluntariamente manifiesten su decisión de permanecer en sus cargos hasta que cumplan la edad de retiro forzoso.
<b>LEY 909 DE 2004</b>	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia publica y se dictan otras disposiciones.	Causales de retiro del empleado público Artículo 41.
<b>DECRETO 1083 DE 2015</b>	Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector de función publica	Se refiere al retiro del servicio de los empleados que reúnan los requisitos determinados para gozar de pensión de retiro por jubilación, por edad o por invalidez.

## 5. MARCO CONCEPTUAL



	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAÚL</b> <b>GARZÓN - HUILA</b> <b>NIT: 891.180.026-5</b>	<b>Código: C1DG5256 - 002</b>
		<b>Versión: 01</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONALES PREPENSIONADOS</b>	<b>Vigencia: 19/11/2024</b>

Los conceptos que se asocian al programa de prepensionados son las siguientes:

-  **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.
-  **Retiro por pensión:** El empleado que reúna los requisitos determinados para gozar de pensión de retiro por jubilación, por edad o por invalidez.
-  **Edad de retiro forzoso:** El empleador podrá dar por terminado la relación legal o reglamentaria, cuando sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones, siempre y cuando además de la notificación del reconocimiento de la pensión, se le notifique debidamente su inclusión en la nómina de pensionados correspondiente. 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.
-  **Pre-pensionados:** Servidor público con edad y tiempo de servicio o en cumplimiento de estos para adquirir su pensión de vejez, invalidez o sobreviviente.
-  **Talleres lúdicos:** son actividades recreo- formativo dirigido a todos los grupos poblacionales con dos objetivos, uno técnico para desarrollar, fortalecer y mejorar habilidades de conocimiento formal y otro pedagógico para formar en habilidades blandas.
-  **Talleres vivenciales:** Encuentros que facilitan el conocimiento de nuestro mundo interno para intentar solucionar dificultades emocionales o ampliar el conocimiento personal.
-  **Calidad de Vida:** conjunto de condiciones que contribuyen al bienestar de los individuos y a la realización de sus potencialidades en la vida social. La calidad de vida comprende factores tanto subjetivos como objetivos. Entre los factores subjetivos se encuentra la percepción de cada individuo de su bienestar a nivel físico, psicológico y social. En los factores objetivos, por su parte, estarían el bienestar material, la salud y una relación armoniosa con el ambiente físico y la comunidad.

## 6. METODOLOGÍA






### ETAPAS DEL PROGRAMA


Definición de la población Funcionarios de la E.S.E. Hospital Departamental San Vicente de Paul de Garzón Huila, aptos para pensionarse. Una vez revisadas las bases de los funcionarios para el año 2024, se ha encontrado que 17 personas cuentan con la edad para participar en el programa de prepensionados de la Entidad. Esta población varía de acuerdo al retiro de los funcionarios que hacen uso de su jubilación.

Definición de Necesidades Con el propósito de identificar necesidades asociadas a las condiciones de esta etapa de la vida, se realizara una encuesta de necesidades con la población de prepensionados, obteniendo los resultados que se describen a continuación; los cuales darán la línea para el planteamiento del plan de acción de la siguiente vigencia, junto con las acciones objeto de este programa.



Metodología y Cobertura La encuesta se realiza de manera virtual, con una participación de 17 funcionarios.

Resultados Encuesta de Necesidades Informe de Prepensionados. Las principales conclusiones son:

- La mayor parte de los funcionarios en este grupo poblacional no tienen hijos dependientes económicamente.
-  Son personas que en su mayoría han permanecido en la Entidad por más de 10 años, lo que muestra estabilidad y pertenencia.
-  Las actividades que con mayor predominancia les gustaría encontrar en el programa son las relacionadas con las actividades recreativas y culturales.
-  Las actividades lúdicas que prefieren con mayor predominancia son las que tratan temas de gastronomía y las actividades deportivas.
-  En cuanto a los temas de capacitación que les gustaría recibir como parte del programa están, los temas de microempresa, emprendimiento, finanzas personales, salud emocional, idiomas y habilidades blandas.
-  Responsables del Programa La implementación, actualización y seguimiento del Programa de Prepensionados –, será dirigida y liderada por el comité de bienestar social, no obstante, se puede contar con apoyo de instituciones externas que enriquezcan el proceso de las personas objeto del mismo.

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAÚL</b> <b>GARZÓN - HUILA</b> <b>NIT: 891.180.026-5</b>	<b>Código: C1DG5256 - 002</b>
		<b>Versión: 01</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONALES PREPENSIONADOS</b>	<b>Vigencia: 19/11/2024</b>

6. Definición de Plan de Acción Programa, está definido en actividades recreativas y culturales Actividades de integración, distensión emocional, que a su vez permiten fortalecer habilidades de interacción social y manejo de estrés. Se adelantarán las siguientes actividades a lo largo de año, así:

-  Caminata
-  Aeróbicos

7. Formación Técnica Espacios de formación enfocados a temáticas de fortalecimiento de habilidades técnicas y normativas involucradas en su proceso de pensión. Se programará espacio de formación en el tema de:

AREA DE FORTALECIMIENTO	ACTIVIDAD	DESCRIPCION
<b>Formación técnica y legal</b>	“Formación Técnica”, Espacios de formación enfocados a temáticas de fortalecimiento de habilidades técnicas y normativas involucradas en su proceso de pensión.	Se adelantaran cuatro (4) sesiones a lo largo del año así: 1. <b>“Emprendimiento en tiempos actuales”</b> : Temáticas Relacionados con pasos para emprender y medios actuales de promoción. 2. <b>“Procedimiento legal para la obtención de la pensión”</b> : Requisitos para obtener la pensión buscar guía de un fondo de pensiones. 3. <b>El pensamiento creativo al servicio de la innovación</b> : Metodología innovadora de creación de proyectos. 4. <b>“Manejo de herramientas tecnológicas de promoción de emprendimientos”</b> : manejo de redes sociales de promoción.
<b>Habilidades complementarias</b>	“La E.S.E. da un espacio de formación no formal con temáticas relacionadas a actividades de gusto personal, diferentes a su trabajo.	Se programaran tres (3) actividades trimestrales en donde se compartirán espacios de formación en temas como: -Cocina -Manualidades -Destrezas musicales -Actividades físicas, danza, zumba
<b>Formación de habilidades blandas y crecimiento personal.</b>	Convivencia “Compartiendo Aprendizaje”	Una convivencia de una jornada al año, en donde se realizaran talleres desde la educación experiencial con los siguientes ejes temáticos; -Adaptación al cambio -Proyecto de vida -Comunicación -Relaciones ambientales



Actividades Lúdicas	Actividad de Integración	Promoción y organización de tres (3) actividades a desarrollar durante el año. -Caminata Ecológica -Sitios Turísticos -Actividades Saludables
Reconocimiento	Espacios de entrevistas para compartir con todos los colaboradores de la entidad, con apoyo del área de publicidad.	Cada mes realizar una entrevista a uno de los funcionarios prepensionados en donde a través de una corta entrevista, se le permita compartir su historia sus aprendizajes y aporte.
Promoción de la Salud	Desarrollar estrategias interdisciplinarias, dirigidas a la promoción de la salud física mental de los funcionarios de la etapa de prepensionados con apoyo de la oficina de seguridad y salud en el trabajo	-Atención psicosocial, nutricional, -Promoción de actividades de salud física y mental.
Evaluación e identificación de necesidades	Al finalizar la vigencia se aplica formato de evaluación de las actividades y la encuesta de necesidades.	Formato de encuesta.

## 5. DEFINICIONES

### JUBILACION

La jubilación sucede cuando una persona cesa su actividad laboral, pudiendo ser por haber cumplido con la cantidad mínima de años activa en el mundo laboral, por presentar una imposibilidad física o de salud que le impida continuar trabajando, o, la más común, por haber alcanzado la tercera edad. La jubilación puede ser no contributiva, cuando se otorga por una entidad pública del Estado al cumplir los requisitos mínimos para solicitarla. O puede ser Contributiva, al ser otorgada por una entidad privada (AFP) y haber cumplido con cierta cantidad de años registrado dentro del seguro social correspondiente. Por ende, aunque una persona haya terminado con etapa laboral, es posible que no acceda a una remuneración por su jubilación si no ha tomado previsiones y cumplido con los requisitos solicitados. (¿Cuál es la diferencia entre pensión y jubilación?, 2020)


La pensión es una prestación económica administrada por el Seguro Social correspondiente a cada país, al cual se accede cumpliendo con los requisitos laborales solicitados, mediante un ahorro pensional, y por circunstancias que ameriten compensación de parte del Estado o Entidad privada en el que esté adscrita una persona. Existen diversos tipos de pensiones, entre las que se pueden nombrar: Pensión por sobreviviente. Pensión por orfandad. Pensión alimenticia Pensión por accidente laboral Pensión por invalidez Pensión de jubilación En Colombia, se puede realizar el ahorro pensional mediante dos sistemas: el sistema privado, acudiendo a un foro de pensiones, en el cual tienes la opción de acceder a una pensión al cumplir con 1.150 semanas de actividad laboral cotizada como una pensión mínima, conveniente si no alcanza el ahorro pensional requerido. Y en Colpensiones, el cual requiere 1.300 semanas de actividades laborales activas, determinando el monto de la pensión con los últimos 10 años de rendimiento laboral que produzca el trabajador. (¿Cuál es la diferencia entre pensión y jubilación?, 2020)

### PRE - PENSIONADO

La condición de pre pensionado hace referencia a quien está dentro de los tres (3) últimos años para cumplir los requisitos de pensión de vejez. Por lo cual, este fuero versa sobre la imposibilidad de finalizar unilateralmente, sin justa causa, los contratos hasta que el trabajador cumpla los requisitos de pensión. Originalmente, esta figura era propia del sector público,

Pág.7/10



	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAÚL</b> <b>GARZÓN - HUILA</b> <b>NIT: 891.180.026-5</b>	<b>Código: C1DG5256 - 002</b>
		<b>Versión: 01</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONALES PREPENSIONADOS</b>	<b>Vigencia: 19/11/2024</b>



pero se ha extendido jurisprudencialmente a los trabajadores del sector privado, a raíz de la sentencia SU003 de 2018. Sin embargo, el tema va cobrando importancia, cuando las empresas entran a revisar si es posible terminar los vínculos con trabajadores antiguos o cercanos a la edad de pensión. (Amaranta Lara, ¿Sabe usted qué es el fuero de pre pensionados?, 2019)

## BENEFICIARIOS







Personas prontas a obtener el beneficio de la pensión de la E.S.E Hospital San Vicente de Paul Garzón , las cuales se encuentran entre las edades de 57 a 66 años faltándoles 3 años aproximadamente Buscando desarrollar una estrategia que sea de utilidad para los pre pensionados, se ha dispuesto una serie de pasos, los cuales, en conjunto sepan corresponder las necesidades que generalmente presentan este tipo de colaboradores, todo ello, gestionando un estado de bienestar en los mismos, procesos de preparación a priori de la jubilación, los cuales conduzcan a manejar el duelo de la pérdida laboral de una manera más armónica e ilustrada. Para esta herramienta, se ha concebido la capacitación como aquel medio donde se puedan compartir diferentes particularidades, características y situaciones que atraviesan este tipo de trabajadores y que, gracias a la información compartida, se llegue a ser conscientes y consecuentes de este lapso donde los colaboradores tienen la oportunidad de acceder, aquel espacio que anticipa el final de un ciclo laboral y que permite una nueva experiencia de vida.

### 1. ETAPA DEL PROGRAMA

#### ASPECTOS INICIALES Y GENERALES:

- 
**Capacitación**  
**Objetivo:** Brindar a los funcionarios de la E.S.E que estén próximos a pensionarse información sobre el sistema general de pensiones.
- 
**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.

#### ASPECTOS PSICOSOCIALES:

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


#### 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.

#### ASPECTOS FINANCIEROS: Estrategias de búsquedas de créditos y cultura del ahorro




	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE	Código: C1DG5256 - 002
	PAÚL GARZÓN - HUILA NIT: 891.180.026-5	Versión: 01
	PLAN INSTITUCIONALES PREPENSIONADOS	Vigencia: 19/11/2024

**Objetivo:** Brindar educación financiera y práctica a los funcionarios próximos al retiro Emprendimiento y organización cooperativa

**Emprendimiento y organización cooperativa**

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



	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAÚL</b> <b>GARZÓN - HUILA</b> <b>NIT: 891.180.026-5</b>	<b>Código: C1DG5256 - 002</b>
		<b>Versión: 01</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONALES PREPENSIONADOS</b>	<b>Vigencia: 19/11/2024</b>

## 1. CONTROL DE CAMBIOS

El control de cambios describe las modificaciones realizadas al presente Manual de Procedimientos y define la nueva versión que se genera por cambios de fondo requeridos.

FECHA	CAMBIO	NUEVA VERSIÓN	ELABORÓ	APROBÓ

PLAN INSTITUCIONALES PREPENSIONADOS			
<b>Elaborado o Actualizado por:</b> Erneth Polania Tamayo Laura Viviana Polo rodríguez	<b>Revisado por:</b> Erneth Polania Tamayo	<b>Revisor por:</b> Diana Lucia Montes Cabrera	<b>Aprobado por:</b> Carlos Daniel Mazabel Cordoba
<b>Cargo:</b> Jefe oficina talento humano Auxiliar Administrativo	<b>Cargo:</b> Jefe oficina talento humano	<b>Cargo:</b> subdirección administrativa y financiera	<b>Cargo:</b> Gerente