

IMPLEMENTACIÓN PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS

Implementación de Programa de Pre Pensionados en la Gobernación de Santander

Nancy Lorena Veloza Gómez

Trabajo de grado para optar al título de Trabajadora Social

Adriana Vega Martínez

Trabajadora Social

Universidad Industrial de Santander

Facultad de Ciencias Humanas

Escuela de Trabajo Social

Bucaramanga

2024

Dedicatoria

A Dios, quien siempre está presente en mi vida.

A mi papá, quien desde el cielo me cuida, me protege, me llena de amor y fortaleza.

A mi mamá, quien es mi mayor tesoro y uno de mis más grandes ejemplos a seguir.

A mi tía, quien me ha amado y cuidado como una hija.

A mis hermanos, quienes me han apoyado durante todo mi proceso de crecimiento profesional, sin su apoyo no lo hubiera logrado.

IMPLEMENTACIÓN PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS

Agradecimientos

Agradezco a Dios por ponerme siempre donde debo estar.

A mi familia, quienes son lo más importante para mi vida, sin ellos no estaría donde estoy, pues el apoyo y el amor que me han brindado no se compara con nada en el mundo, hemos sido fortaleza y unión. Por siempre *siete almas, un solo corazón*.

A mi pareja y su familia, pues me han brindado un gran apoyo durante las etapas más difíciles del proceso y me han abierto las puertas de su hogar.

A la docente Adriana Vega Martínez, por su dedicación, entrega, vocación y cariño.

A mis amigas Laura y Ximena, quienes se convirtieron en mi familia durante todo el proceso de formación profesional.

A Edilia Quintero y Laura García, quienes hicieron parte de mi primera experiencia laboral durante la práctica social e hicieron de ella una experiencia maravillosa y llena de aprendizaje.

Tabla de Contenido

Introducción.....	11
1. Caracterización de la Institución y/o Comunidad y/o Grupo Poblacional.....	13
1.1. Misión.....	18
1.2. Visión.....	18
1.3. Objetivo General.....	18
1.4. Política Integral de Calidad.....	18
1.5. Política de Integridad.....	19
2. Contextualización de la problemática objeto de la intervención.....	20
3. Marco Referencial.....	22
3.1. Marco Teórico.....	22
3.2. Marco Conceptual.....	25
3.2.1. Edad de retiro forzoso.....	25
3.2.2. Envejecimiento Activo.....	25
3.2.3. Pensión.....	25
3.2.4. Prepensionados.....	25
3.2.5. Retiro Laboral.....	26
3.2.6. Servidor Próximo a Pensionarse.....	26
3.4. Marco Legal.....	26
4. Justificación.....	28
5. Objetivos.....	30
5.1. Objetivo General.....	30
5.2. Objetivos Específicos.....	30

IMPLEMENTACIÓN PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS

6.	Proceso Metodológico.....	30
6.1.	Análisis situacional	31
6.2.	Aproximación diagnóstica	31
6.3.	Planificación.....	32
6.4.	Implementación.....	32
6.5.	Evaluación.....	32
7.	Sujetos de intervención	32
8.	Resultados Esperados.....	33
9.	Desarrollo Proceso de Intervención Profesional	33
9.1.	Análisis Situacional	33
9.2.	Aproximación diagnóstica	41
9.3.	Procesamiento y análisis de la información.....	46
9.4.	Planificación.....	51
9.4.1.	Formulación de Estrategias	51
9.4.2.	Formulación de Planes Operativos Programa de pre pensionados.....	53
9.5.	Ejecución Planes Operativos.....	58
9.5.1.	Plan operativo 1 y plan operativo 2	58
9.5.2.	Plan operativo 3	62
9.5.3.	Plan operativo 4	64
10.	Evaluación.....	65
	Conclusiones.....	68
	Recomendaciones.....	68
	Referencia Bibliográficas	70

Lista de Tablas

Tabla 1. Matriz PESTEL.....	33
Tabla 2. Matriz MEFE	37
Tabla 3. Matriz MEFI	39
Tabla 4. Matriz DOFA	42
Tabla 5. Estrategias Matriz DOFA	51
Tabla 6. Plan operativo 1	54
Tabla 7. Plan operativo 2	55
Tabla 8. Plan operativo 3	56
Tabla 9. Plan operativo 4	57
Tabla 10. Evaluación consecución de objetivos	65

Lista de Figuras

Figura 1. Estructura organizacional	14
Figura 2. Caracterización de empleos	15
Figura 3. Mapa de procesos	17
Figura 4. Fases de intervención	31
Figura 5. ¿Considera a su familia y amigos como una red de apoyo en el proceso de retiro laboral?	46
Figura 6. Nivel educativo pre-pensionados gobernación de Santander 2023.....	46
Figura 7. ¿Se prepararía para el retiro laboral?.....	47
Figura 8. ¿Sabe cuál es el proceso que debe realizar para obtener su pensión?	48
Figura 9. ¿Cuál de las siguientes emociones siente al pensar en el retiro laboral?.....	49
Figura 10. ¿Se realiza periódicamente revisiones médicas?.....	49
Figura 11. ¿Está vinculado a algún programa de promoción de la salud y prevención de la enfermedad?	50
Figura 12. ¿En sus tiempos libres realiza algún tipo de actividad física?.....	50
Figura 13. Primer encuentro programa de pre pensionados Gobernación de Santander	61
Figura 14. Primer encuentro programa de pre pensionados Gobernación de Santander	62
Figura 15. Encuentro número 2 Programa de Pre Pensionados Gobernación de Santander	63
Figura 16. Encuentro número 2 Programa de Pre Pensionados Gobernación de Santander	64

Lista de Apéndices

Apéndice A. Cuestionario..... 72

Apéndice B. Convocatoria programa pre pensionados 2023 77

Resumen

Título: Implementación de Programa de Pre Pensionados en la Gobernación de Santander¹

Autora: Nancy Lorena Veloza Gómez²

Palabras clave: Práctica Social, Gobernación de Santander, Programa de Pre-pensionados, Jubilación, Envejecimiento activo.

Descripción:

La oficina de Bienestar Social Laboral está encargada de implementar una serie de procesos y actividades dirigidas a los funcionarios de la Gobernación de Santander para mejorar su calidad de vida, entre ellos se encuentra el Programa de Pre-pensionados, el cual está dirigido a la preparación de los empleados que se encuentran próximos a su jubilación para que cuenten con las herramientas necesarias para afrontar su nueva etapa de vida. El presente informe es el resultado del proceso llevado a cabo durante la práctica social a través del programa Estado Joven, para conocer las características sociofamiliares y las necesidades de los funcionarios que se encuentran en calidad de pre-pensionados. Para facilitar esto, se tiene como base un enfoque estratégico, lo cual permite hacer un análisis tanto interno como externo del programa; luego de lo anterior, se realiza una actualización del programa donde se tienen en cuenta las necesidades detectadas, planteando una serie de objetivos específicos y diferentes actividades encaminadas a cumplirlos. Finalmente se lleva a cabo la implementación del nuevo programa propuesto.

¹ Trabajo de Grado.

² Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Trabajo Social. Directora Adriana Vega Martínez.

Abstract

Title: Implementation of the Pre-Retirement Program in the Governor's Office of Santander³

Author: Nancy Lorena Veloza Gómez⁴

Keywords: Social Practice, Governor's of Santander, Pre-Retirement Program, Retirement, Active Aging

Description:

The Office of Labor Social Welfare is responsible for implementing a series of processes and activities aimed at the employees of the Governor's Office of Santander to improve their quality of life. Among these is the Pre-Retirement Program, which is designed to prepare employees who are nearing retirement, providing them with the necessary tools to face their new stage of life. This work is the result of the process carried out during the social practice through the "Estado Joven" program, aimed at understanding the socio-family characteristics and needs of employees who are in pre-retirement status. To facilitate this, a strategic approach is used as the basis, allowing for both internal and external analysis of the program. Following this analysis, the program is updated to take these needs into account, outlining a series of specific objectives and various activities aimed at achieving them. Finally, the implementation of the proposed new program is carried out.

³ Bachelor Thesis

⁴ Faculty of Human Sciences. School of Social Work. Director Adriana Vega Martínez.

IMPLEMENTACIÓN PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS

Introducción

La jubilación es un hecho significativo para los individuos que a lo largo de su vida laboral han cotizado a la Seguridad Social. Este momento marca diferentes cambios en los trabajadores quienes pasan de ser empleados activos a inactivos. Hay una ruptura laboral que trae consigo cambios económicos, emocionales, psicológicos, sociales y familiares, y, hacen necesario que al interior de las organizaciones se promuevan programas para que los trabajadores próximos a pensionarse desarrollen herramientas que favorezcan su bienestar y calidad de vida en la nueva etapa a afrontar.

La Gobernación de Santander dentro de la Dirección Administrativa de Talento Humano ejecuta una serie de programas como el Programa de Prepensionados, que dirige su accionar a los servidores públicos próximos a pensionarse. Este espacio constituye el escenario para el desarrollo de la práctica social como modalidad de Trabajo de Grado para obtener el título de Trabajadora Social de la Universidad Industrial de Santander. A su vez la misma está enmarcada en el Programa Estado Joven, el cual:

Es un Programa liderado por el Ministerio del Trabajo en coordinación con el Departamento Administrativo de la Función Pública para facilitar los procesos de transición del ciclo de aprendizaje al mercado laboral de los jóvenes, a través de incentivos para la realización de prácticas laborales en el sector público (Mintrabajo, 2023, p. 1).

La práctica social tuvo una duración de cinco meses, en el caso particular, se llevó a cabo desde el 1 de febrero de 2023 hasta el 30 de junio del mismo año. Durante este período la

IMPLEMENTACIÓN PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS

profesional en formación de Trabajo Social hizo parte del Grupo de Bienestar Social Laboral y lideró el Programa de Prepensionados que tiene trazado el siguiente objetivo:

Preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, para el cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión. Además, se les brinda las directrices legales para iniciar el proceso. El fin es orientar positivamente esta transición hacia nuevas alternativas de vida productiva (Celis, 2014, p.1).

Teniendo una perspectiva sobre lo anterior, el contenido del presente documento describe el proceso adelantado y los resultados alcanzados. En el primer apartado se aborda la caracterización de la institución, donde se incluye la manera en la que se constituye, la forma en la que se llevan a cabo los procesos y su filosofía institucional. El segundo, muestra la contextualización de la problemática que se abordó, en el caso particular, el panorama de las personas que están próximas a pensionarse.

El tercero, es el marco referencial que está constituido por el marco teórico, donde se aborda la teoría general de los sistemas; el marco conceptual que incluye conceptos como retiro laboral y envejecimiento activo y, por último, el marco legal en el que se citan las normas más relevantes para el quehacer profesional.

IMPLEMENTACIÓN PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS

El cuarto apartado, enmarca la justificación de por qué es pertinente realizar la intervención, mientras el quinto plantea los objetivos tanto general como específicos. El sexto capítulo, explica la metodología que soportó el proceso de intervención, detallando el cronograma previsto y los resultados esperados, en el séptimo se incluyen las principales características de los sujetos a intervenir.

La octava parte está direccionada a describir lo realizado en cada una de las fases del proceso a saber: análisis tanto interno como externo, la realización de la aproximación diagnóstica a partir de la matriz DOFA y del cuestionario como herramienta de recolección de información; seguidamente aparece la formulación de estrategias que fueron definidas acorde con los resultados del análisis de la DOFA y de las respuestas del cuestionario. Se tienen, además, los planes operativos para el desarrollo del programa de pre pensionados y, finalmente la evaluación del proceso de intervención.

1. Caracterización de la Institución y/o Comunidad y/o Grupo Poblacional.

La agencia de la práctica social fue la Gobernación de Santander, institución que pertenece a la rama ejecutiva dentro de las ramas del poder del Estado en Colombia. Según el artículo 303 de la Constitución Política de Colombia, las gobernaciones son las máximas autoridades ejecutivas a nivel departamental y representan al departamento; el encargado de esta institución es el gobernador, quien es elegido mediante voto popular (Congreso de Colombia, 1991).

Esta institución de orden territorial ha establecido un modelo de gestión pública para alcanzar los resultados trazados en el plan de desarrollo. De esta forma, para cumplir con lo que establece la Constitución Política y lo que se proyecta, la Gobernación de Santander tiene

IMPLEMENTACIÓN PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS

- Secretaría de Salud: 425
- Secretaría de Educación: 957
- Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural: 20
- Secretaría de Infraestructura: 34
- Secretaría de Tecnologías de la Información y Comunicaciones: 18
- Secretaría de Vivienda y Habitat Sostenible: 11
- Secretaría de Cultura y Turismo: 10
- Secretaría de Mujer y Equidad de Género: 9
- Secretaría Privada: 5
- Secretaría Ambiental: 6
- Secretaría de Competitividad y Productividad: 6

Es importante señalar que los 1746 funcionarios se distribuyen en diferentes niveles jerárquicos tal como se muestra en Figura 2. Se resalta que el 67% son de nivel asistencial que según el artículo 4 del Decreto 785 de 2005 comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Figura 2

Caracterización de empleos

IMPLEMENTACIÓN PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS

PLANTA DE EMPLEOS			
Corte: 31/12/2023			
Nivel Jerárquico	LN y R	Carrera Administrativa	TOTAL X NIVEL
Directivo	63	0	63
Asesor	10	1	11
Profesional	27	307	334
Técnico	0	171	171
Asistencial	10	1157	1167
TOTAL EMPLEOS	110	1636	1746

Nota. Olaya S., 2024, p. 10

La práctica social que se llevó a cabo está inserta dentro del Grupo de Bienestar Social laboral, el cual hace parte de la Dirección Administrativa de Talento humano y que esta a su vez, es una dependencia de la Secretaría Administrativa. El Grupo de Bienestar Social Laboral tiene funciones como:

La oficina de Bienestar Social Laboral de la Gobernación de Santander realiza procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones para favorecer el desarrollo integral de cada uno de los funcionarios, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia; así mismo encamina sus estrategias para elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del funcionario con el servicio de la entidad (Gobernación de Santander, 2019., p. 1)

Su objetivo se enmarca en:

Su objetivo general es propiciar condiciones de Bienestar Social que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar y laboral, a través de programas que fomenten el desarrollo integral, que a su vez se refleje en el aumento de su productividad, gracias a la motivación y al desarrollo profesional y personal (Gobernación de Santander, s.f., p. 2).

IMPLEMENTACIÓN PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS

1.1. Misión

La Gobernación de Santander es un organismo de dirección, planificación y promoción del desarrollo económico, social y ambiental, que cumple funciones de intermediación y coordinación entre el Gobierno Nacional y los municipios de Santander, así como de apoyo, complementariedad y subsidiariedad a la gestión local (Gobernación de Santander, s.f.).

1.2. Visión

En el año 2023 Santander será reconocido a nivel nacional e internacional como un departamento seguro y confiable, líder de la región en emprendimiento, competitividad, ciencia, innovación y tecnología posicionándose como un atractivo para la inversión y el turismo, bajo el enfoque participativo, social y de inclusión. A su vez será un territorio que promueva la preservación y cuidado del medio ambiente (Gobernación de Santander, s.f.).

1.3. Objetivo General

La Gobernación de Santander contempla como objetivo primordial mejorar la calidad de vida de los santandereanos fomentando la competitividad, fortaleciendo la ciencia y la tecnología, y recuperando la infraestructura vial, entre otros; vitales para el desarrollo y la proyección del departamento.

1.4. Política Integral de Calidad

La Gobernación de Santander está comprometida en planificar, dirigir y promocionar el desarrollo económico, político, social, cultural, ambiental, sostenible y competitivo del Departamento, para mejorar el bienestar de los ciudadanos, cumpliendo sus competencias constitucional y legales, ejerciendo las funciones administrativas de coordinación, complementariedad e intermediación y actuando con sentido de pertenencia bajo criterios

IMPLEMENTACIÓN PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS

de eficacia, eficiencia, efectividad y transparencia, lo cual permite articular esfuerzos para el cumplimiento de las metas trazadas en el Plan de Desarrollo Departamental. Para ello se cuenta con un Talento Humano competente con actitud permanente de servicio comprometido a satisfacer las necesidades y expectativas de las partes interesadas y a mejorar continuamente el Sistema de Integrado de Gestión.

Como entidad pública, procederá de forma responsable con la protección del medio ambiente, contribuyendo al uso racional de los recursos naturales, a la prevención de la contaminación y al control y reducción de los impactos ambientales asociados a sus actividades y operaciones.

Así mismo, desarrolla actividades para prevenir enfermedades de origen laboral, incidentes y accidentes de trabajo de todos sus servidores públicos y visitantes, mediante la aplicación de medidas de Seguridad y Salud en el trabajo, el mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente laboral y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. (Olaya, 2024, pp. 8-9)

1.5. Política de Integridad

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, señala la Política de Integridad como la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de las entidades, los servidores y los ciudadanos, esto a través de la adopción de un código de integridad que permita una coherencia entre las declaraciones y las realizaciones, entendiéndose esta como una característica personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor.

IMPLEMENTACIÓN PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS

Por lo anterior, la administración departamental a través del Decreto No 324 de octubre de 2019 adopto el código de integridad del Servidor Público del Departamento de Santander, con los siguientes valores:

Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud y siempre favoreciendo el interés general

Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas con sus virtudes y defectos sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Diligencia: Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera, posible con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para optimizar el uso de los recursos del estado.

Justicia: Actúo con imparcialidad, garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación. (Olaya, 2024, pp. 9-10)

2. Contextualización de la problemática objeto de la intervención

De acuerdo con Martínez y Torrecilla (2015), el objeto del Trabajo Social son los aspectos de unas necesidades susceptibles de modificar con nuestra intervención. En este sentido, es relevante hacer mención a la situación que viven las personas pensionadas en Colombia ya que ellas viven un cambio significativo de roles y ocurren modificaciones en su vida cotidiana. Además, existen variables psicológicas que se ven involucradas dentro de este

IMPLEMENTACIÓN PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS

proceso las cuales son el compromiso organizacional, el contrato psicológico y la identidad laboral (Alcover et al, 2004, como se citó en Castaño, 2016).

El compromiso organizacional se relaciona con la permanencia dentro de la organización y contiene tres componentes: el primero es el afectivo y de tipo emocional, acá se espera que a mayor compromiso afectivo existan más posibilidades de permanecer dentro de la organización; el segundo es el compromiso de continuidad donde la persona hace referencia a los costos que tendrían a nivel individual el salir de la organización, este depende de algunos elementos externos como existencia de otras ofertas laborales o el apoyo familiar, también se incluyen en éste los costos afectivos como ruptura de relaciones con compañeros o sentir que se defrauda a los jefes; el tercero es el compromiso dado por la internalización de las normativas organizacionales, esto genera en el individuo una sensación de que debe quedarse porque esto es lo correcto (Castaño, 2016).

Por su parte, el contrato psicológico se basa en las expectativas implícitas, es decir, no está dentro del contrato, donde se genera un intercambio que beneficia a ambas partes, crea una interdependencia entre trabajadores y la organización y se ve reflejada en el incremento de la productividad, la eficiencia organizacional, la confianza y la satisfacción laboral (Castaño, 2016).

Finalmente, la identidad laboral, tiene su relevancia dado que el trabajo se convierte en un eje central en la vida humana para determinar un ritmo y una ubicación social, al darse una discontinuidad laboral ya sea temporal o definitiva, se ve afectada la identidad personal. Castaño (2016) lo explica de la siguiente manera:

Cuando la pausa es temporal, la autoestima se ve altamente afectada pues ante ser una persona con un papel activo en la sociedad y ahora está en un papel pasivo; ahora bien, si el

IMPLEMENTACIÓN PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS

retiro es definitivo se tendrá que hacer una reestructuración definitiva de la identidad, y debe significar algunos valores que hacían parte de su vida laboral activa (p.31).

En relación con esta última variable, Rodríguez (2009) expone lo siguiente:

Tras la jubilación, las personas disponen de tiempo libre que, muchas veces, no saben en qué ocupar. La pérdida de poder adquisitivo también restringe las posibilidades de disfrutar de estos momentos de ocio, así como el deterioro de las relaciones sociales, pudiendo aparecer aislamiento social (p. 161).

En este escenario, las personas que se jubilan empiezan a sentir soledad y esta trae consigo consecuencias, Camargo y Chavarro (2020) las explican de la siguiente manera:

Las consecuencias de la soledad se pueden desglosar desde las dimensiones física, psicológica y social. En la primera se puede presentar debilidad del sistema inmunológico, problemas cardíacos o digestivos y problemas en el patrón del sueño; en la dimensión psicológica, baja autoestima, depresión o alcoholismo y suicidio, y en la dimensión social, prejuicios sociales o aislamiento (p. 3).

Así pues, el objeto de intervención de la presente práctica social es la falta de herramientas para afrontar el cambio al momento de pensionarse.

3. Marco Referencial

3.1. Marco Teórico

La Gobernación de Santander está estructurada bajo un modelo de planeación estratégica, el cual tiene relación con la *Teoría General de Sistemas*, Peralta (2016) explica que esta teoría concibe una empresa:

IMPLEMENTACIÓN PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS

(...) como un sistema con respectivas interrelaciones entre los elementos que la conforman y, así mismo, con el ambiente que la rodea. Esto no sólo cambia la forma como se observa a la empresa y su dinámica, además puede afectar la forma como se analizan los problemas y situaciones reales que atañen a la organización, llegando a conclusiones y soluciones totalmente diferentes e innovadoras con respecto a las mismas del método mecanicista (p. 126).

Es decir, esta teoría plantea una visión holística que permite analizar la empresa como un todo y no como un conjunto de partes individuales (Peralta, 2016). De manera específica y aplicada, la Gobernación de Santander, al ser una institución de carácter público, se rige por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, “el cual surge de la integración de los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad en un solo Sistema de Gestión, y de la articulación de este con el Sistema de Control Interno” (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2021, p. 7). Una de las dimensiones que son de suma importancia para que este modelo se desarrolle de manera satisfactoria es la dimensión de Talento Humano, esta se concibe como:

(...) el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos (Función Pública, 2021, p.20)

Teniendo lo anterior en cuenta, el propósito de esta dimensión es el siguiente:

(...) ofrecerle a la entidad pública las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y

IMPLEMENTACIÓN PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS

retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal, y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos. Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual (Función Pública, 2021, p.20).

Es pertinente resaltar que dentro de esta dimensión existen ciertos atributos de calidad para identificar si se logró su consolidación, entre ellos se encuentra la preparación física y emocional para el retiro de la entidad por culminación de su ciclo laboral (Función Pública, 2021, p.29).

Continuando con este planteamiento, la intervención del Trabajo Social se desenvuelve bajo el Modelo Sistémico, el cual según Viscarret (2007) explica que:

(...) Se fundamenta en el principio de que las personas para la realización de sus planes y para la superación de las dificultades que les plantea la vida dependen del apoyo que les presten los sistemas sociales existentes en su entorno social inmediato, por lo que el Trabajo Social debía volcar su atención y actuación en dichos sistemas (p. 274).

Asimismo, el Trabajo Social dentro del campo organizacional, de forma específica en el área de Talento Humano contempla su ubicación en:

“el pleno desarrollo y proyección del talento humano, en donde se cristalicen la autonomía, creatividad, participación, identidad, pertenencia y reconocimiento como ejes de su accionar (...) [desde] una concepción plenamente humanista, buscando la dignidad humana y el desarrollo integral del ser, donde se logra expresar la equidad,

IMPLEMENTACIÓN PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS

honestidad, profesionalismo y calidad en su ser y en su hacer” (Pardo, L.P. y Arteaga, P. 2001:30).

3.2. Marco Conceptual

Para la práctica social de Trabajo Social en el programa de Prepensionados de la Gobernación de Santander es importante tener en cuenta los siguientes conceptos:

3.2.1. 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.

3.2.2. Envejecimiento Activo

Cuando las personas van envejeciendo, se sufren cambios físicos, mentales y sociales. El envejecimiento activo implica la participación continuada de las personas mayores en la sociedad, promoviendo su bienestar físico, mental y social (Abellán, 2005).

3.2.3. 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 durante toda su vida laboral a COLPENSIONES o a una Administradora de Fondo de Pensiones (AFP).

3.2.4. Prepensionados

IMPLEMENTACIÓN PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS

Servidor público con edad y tiempo de servicio o en cumplimiento de estos para adquirir su pensión de vejez, invalidez o sobreviviente.

3.2.5. *Retiro Laboral*

Proceso de transición que implica la salida del mercado laboral activo y que requiere una planificación adecuada para garantizar el bienestar económico y emocional de los individuos (Fasbender, 2014).

3.2.6. *Servidor Próximo a Pensionarse*

Acorde con lo señalado en el Decreto 190 de 2003 es aquel al cual le faltan tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad (actualmente, 57 años mujeres y 62 años hombres) y las semanas de cotización para acceder a la pensión de jubilación.

3.4. Marco Legal

Norma	Título	Descripción
Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones.	En el Libro I se crea el Sistema General de Pensiones que tiene por objeto garantizar a la población, el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte, mediante el reconocimiento de las pensiones y prestaciones que se determinan en la Ley. Art. 263 Servicios Sociales Complementarios para la Tercera Edad. El Estado a través de sus

IMPLEMENTACIÓN PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS

Norma	Titulo	Descripción
		<p>autoridades y entidades y con la participación de la comunidad y organizaciones no gubernamentales prestarán servicios sociales para la tercera edad conforme a lo establecido en los siguientes literales:</p> <p>El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social promoverá 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. (Congreso de la República, 1993).</p>
Ley 797 de 2003	Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre	Se considera justa causa para dar por terminada la relación legal o reglamentaria del empleado público que cumpla con los requisitos establecidos para tener derecho a la pensión.

IMPLEMENTACIÓN PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS

	Regímenes Pensionales exceptuados y especiales	
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones	Artículo 41: Causales de retiro del empleado público.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública	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.

4. Justificación

La Gobernación de Santander tiene la responsabilidad de llevar a cabo el Programa de Pre pensionados, ya que quienes están en esta etapa van a experimentar de manera muy próxima un cambio radical en su vida que puede afectarlos de manera negativa si no cuentan con las herramientas necesarias para afrontar dichos cambios. Lo anterior puede desencadenar en estrés, incertidumbre, angustia y trascender a enfermedades mentales y físicas.

IMPLEMENTACIÓN PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS

Es importante brindar capacitaciones con un enfoque holístico, donde se relacionen los diferentes sistemas en los que se desenvuelven los funcionarios en su diario vivir, para que las modificaciones que se presenten en su cotidianidad no los afecten de manera desfavorable.

Añadido a eso, es relevante hacer una reestructuración al programa de Pre pensionados que se tiene en esta entidad, ya que fue redactado en el año 2014. Como es bien conocido, la sociedad es cambiante, por tanto, las necesidades de las personas también y resulta pertinente hacer una revisión sobre la pertinencia que tiene este programa en la actualidad.

Desde la intervención del Trabajo Social en esta área se pretende que las personas pongan en práctica su capacidad para resolver problemas y superar este tipo de situaciones a partir de las herramientas que se le brindan, utilizando recursos y creando relaciones que lo permitan (Viscarret, 2017).

5. Objetivos

5.1.Objetivo General

Implementar el Programa de Pre pensionados de la Gobernación de Santander mediante la planeación y realización de acciones de formación y capacitación, con el fin de facilitar la transición de la etapa laboral a la de retiro de los empleados que están próximos a pensionarse

5.2.Objetivos Específicos

1. Identificar las características socioeconómicas de los funcionarios/as de la Gobernación de Santander que marcan el bienestar social en la etapa de pre pensionados.
2. Actualizar el programa de pre pensionados de la Gobernación de Santander de acuerdo con las necesidades sentidas por los beneficiarios.
3. Realizar acciones de formación e información al grupo de pre pensionados en los ejes jurídico, físico, mental y recreativo.

6. Proceso Metodológico

El proceso metodológico se fundamenta en el modelo sistémico, el cual entiende la intervención como un proceso de cambio planificado, dirigido a conseguir un objetivo. Dentro de este proceso, se evalúan de manera continua las situaciones que se presentan y se toman decisiones sobre las necesidades que deben ser trabajadas (Viscarret, 2014). En este marco cobra relevancia la Planeación Estratégica como herramienta para el análisis de la situación interna de la entidad y la consideración de su entorno externo, factores claves para la formulación, planeación y ejecución de acciones enfocadas a dar respuesta a situaciones

IMPLEMENTACIÓN PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS

problema que se presenten. En consecuencia, con lo anterior, para la propuesta de intervención de Trabajo Social se plantean las fases señaladas en la figura 4.

Figura 4

Fases de intervención

FASES			
Análisis situacional	Aproximación diagnóstica	Planificación	Implementación
Recopilación de información	Elaboración de la matriz DOFA.	Definición y selección de estrategias.	Desarrollo de planes operativos
Análisis interno y externo de la situación problema para comprenderlo.	Relacionamiento con los sujetos de intervención para aplicación de la técnica de entrevista.	Formulación de planes operativos	
	Procesamiento y análisis de la información obtenida		
Evaluación Proceso continuo a lo largo de la intervención			

6.1. Análisis situacional

En esta primera fase se realiza la búsqueda de información relacionada con el objeto de intervención para realizar un análisis tanto interno como externo de los factores que tienen determinados grados de influencia en la situación que se presenta en la Gobernación de Santander con las personas que están próximas a pensionarse.

6.2. Aproximación diagnóstica

En esta fase es importante aclarar que debido al tiempo de duración previsto de la práctica social dentro del programa Estado Joven, se llevará a cabo una aproximación diagnóstica

IMPLEMENTACIÓN PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS

donde se hará uso de técnicas y herramientas acordes con el modelo sistémico para la recolección de información que permita obtener un panorama de la situación que se presenta.

6.3. Planificación

Dentro de esta fase se tendrán en cuenta los resultados obtenidos en las fases anteriores para diseñar estrategias que se operacionalizarán en los planes operativos formulados como respuesta a las necesidades encontradas.

6.4. Implementación

Esta fase es la puesta en marcha de las actividades planteadas y las acciones concretas frente a la situación problemática.

6.5. Evaluación

La evaluación es una fase que transversaliza todas las fases que se plantean, de acuerdo con Viscarret (2014), esta fase se mantiene a lo largo de toda la intervención.

7. Sujetos de intervención

Los sujetos de intervención son 86 funcionarios de la Gobernación de Santander que cumplen con los requisitos de pre pensionados, es decir, quienes se encuentran a 3 años o menos de pensionarse, 50 de ellos son hombres y 36 mujeres. En la ciudad de Bucaramanga residen 65 de los participantes, el resto de ellos se encuentran distribuidos en las diferentes provincias de Santander.

8. Resultados Esperados

Se espera que la Gobernación de Santander tenga un Programa de pre pensionados acorde a las necesidades de quienes hagan parte de este programa. Además, que los sujetos de intervención puedan llevar a cabo su retiro laboral de manera confortable haciendo uso de las herramientas que se brindan en los espacios de formación y capacitación.

9. Desarrollo Proceso de Intervención Profesional

9.1. Análisis Situacional

La preparación para el momento del retiro laboral es de suma importancia para el bienestar de las personas que cumplen con la condición de pre pensionadas; por esto, para crear un plan de acción enfocado a atender los cambios que se presentan, es relevante conocer y comprender el entorno y las circunstancias que afectan a esta población, y, a partir de ello identificar sus necesidades y expectativas. Las matrices PESTEL, MEFE y MEFI son herramientas usadas en la práctica social ya que posibilitan reconocer diferentes factores o elementos tanto a nivel macro, como a nivel externo e interno que influyen en el correcto funcionamiento de la entidad objeto de análisis.

Ahora bien, haciendo énfasis en cada una de las herramientas mencionadas con anterioridad se tiene lo siguiente: la matriz PESTEL, estudia el entorno general que afecta a la empresa a través de los factores políticos, económicos, social, tecnológico, ecológico y legal (Prieto, 2014). Para el programa de pre pensionados se tiene la tabla 1.

Tabla 1

Matriz PESTEL

IMPLEMENTACIÓN PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS

PESTEL	
Factores	Descripción
Políticos	Reforma pensional que se proyecta el gobierno nacional.
	Estabilidad política en santander.
	Relaciones con otras instituciones del estado.
Económicos	Inflación en el país.
	Crecimiento económico regional.
	Desempleo en la región.
Sociales y culturales	Demografía y envejecimiento de la población.
	Uso limitado de herramientas ofimáticas.
	Nivel de educación y capacitación.
Tecnológicas	Infraestructura tecnológica
	Innovación en plataformas de reunión virtuales.
Ecológicas	Cambio climático.
	Ley 100 de 1993 por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.
Legales	Ley 797 de 2003 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.

IMPLEMENTACIÓN PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS

PESTEL

Factores	Descripción
	<p>Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones</p> <p>Decreto 1083 de 2015 por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector de función pública</p>

Nota. Elaboración propia.

Esta matriz está construida de acuerdo con los factores externos que son tenidos en cuenta y la relación o incidencia que podrían tener frente a la implementación del Programa de pre pensionados de la Gobernación de Santander. Dentro de los factores políticos, se halla la reforma pensional propuesta por el gobierno Nacional que proyecta cambios en el sistema general de pensiones relacionados con la protección a la vejez y los pilares que soportan dicho sistema; la estabilidad política en Santander es otro factor mencionado, ya que facilita la implementación y continuidad del programa de pre-pensionados, pues el mismo es algo que ya está establecido; y, finalmente dentro de estos factores, se tiene la relación con otras instituciones estatales, que posibilitan la ejecución de actividades en forma conjunta.

En cuanto a los factores económicos, se describen tres. La inflación del país, que impacta el poder adquisitivo de las personas en condición de pre-pensionados, creando dificultades para mantener su nivel de vida; se halla también con el crecimiento económico regional, pues este factor incide en la obtención de recursos económicos de la Gobernación

IMPLEMENTACIÓN PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS

de Santander; finalmente se contempla el desempleo en la región, que genera un impacto en la financiación del sistema general de pensiones.

Haciendo referencia a los factores sociales en primera instancia aparecen la demografía y envejecimiento de la población, cuyo análisis es relevante por el aumento en la proporción de adultos mayores que plantea retos para la oferta de servicios especializados. En cuanto al uso limitado de las herramientas ofimáticas por parte de las personas que tienen la condición de pre pensionados, es un factor relevante pues muchas de ellas no manejan de manera eficiente estas herramientas; también aparece el nivel de educación y capacitación, cuyos indicadores inciden en el aprovechamiento de la información brindada en el programa.

Con respecto a los factores tecnológicos, se considera la infraestructura tecnológica, pues la Gobernación de Santander cuenta con dispositivos para llevar a cabo sesiones virtuales teniendo en cuenta que no todas las personas pre-pensionadas se encuentran en la ciudad de Bucaramanga; de la mano con lo anterior, está la innovación en el uso de plataformas de reuniones virtuales, que posibilita transmitir o conectarse en tiempo real durante las actividades, posibilitando la participación de las personas que están ubicadas en otros municipios.

En lo referente a los factores ecológicos se incluye el cambio climático, como una realidad que aqueja actualmente a la humanidad y que, de acuerdo con diferentes estudios, afecta el bienestar físico y emocional de las personas. Finalmente, aparecen los factores legales, los cuales enmarcan y orientan el escenario del sistema general de pensiones que proyecta cambios importantes en su funcionamiento.

Ahora bien, esta matriz es preliminar para efectuar un análisis más riguroso por medio de la Matriz de Evaluación de los Factores Externos - MEFE, que facilita el estudio externo

IMPLEMENTACIÓN PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS

de las oportunidades y amenazas que tiene la Gobernación de Santander en lo que respecta al Programa de pre-pensionados. (Ver tabla 2).

Tabla 2*Matriz MEFE*

No.	Factores	Peso	Valor	Ponderación
		1	Amenaza Importante	
		2	Amenaza Menor	
		3	Oportunidad Menor	
		4	Oportunidad Importante	
análisis externo (amenazas / oportunidades)				
Oportunidades				
1	Plataformas tecnológicas para llevar a cabo reuniones virtuales como Zoom, Microsoft Teams, Google Meet, e incluso YouTube Live para realizar las acciones de formación y capacitación.	0,17	4	0,68
2	Cambios en la legislación del sistema general de pensiones a nivel nacional	0,14	3	0,42
3	Crecimiento del PIB regional en Santander	0,10	3	0,30
4	Estabilidad política y de gobernabilidad en Santander	0,19	4	0,76
5	Estado de las vías secundarias de Santander.	0,09	3	0,27
Amenazas				
1	Falta de cobertura del servicio de internet en municipios periféricos.	0,12	1	0,12

IMPLEMENTACIÓN PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS

análisis externo (amenazas / oportunidades)				
No.	Factores	Peso	Valor	Ponderación
		1	Amenaza Importante	
		2	Amenaza Menor	
		3	Oportunidad Menor	
		4	Oportunidad Importante	
2	Índice de inflación en Colombia.	0,07	2	0,14
3	Estado de las vías terciarias de Santander.	0,12	1	0,12
Total		1		2,81

Nota. Elaboración propia.

Para la interpretación de la anterior matriz, se tienen en cuenta las oportunidades y amenazas que brindan los factores externos. En las oportunidades se encuentran las plataformas tecnológicas para llevar a cabo las sesiones de formación y capacitación, esto teniendo en cuenta que de los 86 empleados de la Gobernación de Santander que se encuentran en calidad de pre pensionados, 19 son de municipios de Santander diferentes a Bucaramanga, por lo tanto, estas herramientas tecnológicas permiten llegar a ellos/as y garantizar su derecho de participar en el Programa. Se halla, además, la estabilidad política y de gobernabilidad en el departamento, lo que constituye una oportunidad con gran ponderación ya que permite tener garantías en relación con que el Programa de pre-pensionados que está consolidado y no será interrumpido. Otra de las oportunidades es la relacionada con los cambios en la legislación del sistema general de pensiones, pues lo que se proyecta el gobierno nacional trae consigo beneficios y oportunidades para las personas que están próximas a recibir una pensión, en especial las mujeres. De igual manera, está el buen estado de las vías secundarias del Departamento, pues quienes quieran participar de manera presencial y estén ubicados en otros municipios, pueden desplazarse con facilidad.

IMPLEMENTACIÓN PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS

En lo que compete a las amenazas, aparecen la falta de cobertura a servicios de internet en municipios periféricos, pues si bien existen herramientas que ayudan a acercar a la población estas funcionan con este servicio y en las veredas del departamento acceder a el es más complejo, lo cual dificulta o pone el riesgo la asistencia a las sesiones de capacitación. De igual forma, se ubica como amenaza el mal estado de las vías terciarias que conectan las veredas con las cabeceras municipales, ya que quienes quieran participar de manera presencial o requieran el desplazamiento hacia estas cabeceras porque en su vereda el servicio a internet es limitado, encontraran una barrera dado el estado de estas vías,

Una vez hecho el balance de factores externos que inciden en el Programa de pre-pensionados, es necesario e importante tener un balance interno, para el cual se hace uso de la herramienta MEFI – Matriz de Evaluación de Factores Internos y se condensa en la tabla 3.

Tabla 3

Matriz MEFI

No.	Factores	Peso	Valor	Ponderación
Análisis interno (fortalezas / debilidades)				
		1	Debilidad Importante	
		2	Debilidad Menor	
		3	Fortaleza Menor	
		4	Fortaleza Importante	
Fortalezas				
1	Eficiencia en la administración del programa.	0,14	4	0,56
2	Asignación de recursos económicos para la ejecución.	0,14	4	0,56

IMPLEMENTACIÓN PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS

3	Capacidad de divulgación de la convocatoria.	0,09	3	0,27
4	Articulación con otras instituciones estatales como Colpensiones.	0,14	4	0,56
5	Articulación con la caja de compensación familiar de Santander (CAJASAN)	0,14	4	0,56
6	Espacios acondicionados para la ejecución del programa.	0,08	3	0,24
7	Accesibilidad al programa por parte de los beneficiarios	0,10	3	0,30
8	Personal capacitado.	0,12	4	0,48
Debilidades				
1	Capacidad de adaptación a los cambios legislativos.	0,05	2	0,10
Total			1	3,63

Nota. Elaboración propia.

Para analizar los factores internos, es importante hacer la salvedad que la Gobernación de Santander es una institución estatal muy bien consolidada y estructurada, por lo tanto, las fortalezas se ven reflejadas en esta matriz.

Las fortalezas son representativas y revelan una eficiencia de la administración del programa. Como se menciona anteriormente, la Gobernación de Santander tiene procesos muy bien estructurados y consolidados, y el Programa de Pre pensionados es una muestra de ello. La capacidad de gestión y el uso eficiente de los recursos, permite desarrollar de manera

IMPLEMENTACIÓN PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS

satisfactoria este programa, siendo importante hacer mención a la asignación de recursos económicos para la ejecución de las actividades, pues sin esto sería complejo llevarlo a cabo. De otro lado, la articulación con otras entidades es un factor muy importante, pues permite que entidades especializadas en el tema puedan participar en las sesiones formativas y de capacitación para que las mismas sean eficaces. Añadido a lo anterior, contar con espacios acondicionados para el desarrollo del programa es relevante, teniendo en cuenta que se requieren espacios cómodos y que cuenten con la tecnología necesaria para poder hacer las sesiones de manera híbrida, es decir, tanto presencial como virtual para aquellas personas que no pueden asistir al espacio físico. Finalmente, aparece la capacidad de divulgación de la convocatoria como una fortaleza, pues a partir de esta se da a conocer a las personas que están en la etapa de pre-pensionados sobre el programa y cronograma de actividades.

A pesar de las fortalezas, existe una debilidad y es la capacidad de adaptación a los cambios legislativos, esto relacionado con los contenidos frente a la reforma del sistema general de pensiones, ya que al no ser aprobados aún, no se tienen en cuenta y si se realiza el cambio, las personas no tendrían conocimiento frente a ellos.

A modo de conclusión, validando el contenido de las matrices PESTEL, MEFE y MEFI, se tiene que las oportunidades son mayores frente a las amenazas, lo cual es un panorama positivo para el desarrollo del programa de pre pensionados de la Gobernación de Santander

9.2. Aproximación diagnóstica

Para la aproximación diagnóstica se parte de la información registrada en las matrices presentadas en el análisis situacional, a partir de las cuales se crea la matriz DOFA o FODA. Esta herramienta según Ponce (2006):

IMPLEMENTACIÓN PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS

(...) consiste en realizar una evaluación de los factores fuertes y débiles que en su conjunto diagnostican la situación interna de una organización, así como su evaluación externa; es decir, las oportunidades y amenazas. También es una herramienta que puede considerarse sencilla y permite obtener una perspectiva general de la situación estratégica de una organización determinada. Thompson (1998) establece que el análisis FODA estima el hecho que una estrategia tiene que lograr un equilibrio o ajuste entre la capacidad interna de la organización y su situación de carácter externo; es decir, las oportunidades y amenazas (p. 2).

Así pues, a partir de ella, se logra tener un diagnóstico con relación a lo que sucede tanto de manera externa como interna de una institución, posibilitando la creación de estrategias para abordar la situación a intervenir. La matriz DOFA se puede visualizar en la tabla 4.

Tabla 4

Matriz DOFA

IMPLEMENTACIÓN PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS

MATRIZ DOFA:**Programa de
Pre- Pensionados Gobernación
de Santander****Fortalezas**

Eficiencia en la administración del programa.
 Asignación de recursos económicos para la ejecución.
 Capacidad de divulgación de la convocatoria.
 Articulación con otras instituciones estatales como
 Colpensiones.
 Articulación con la caja de compensación familiar de
 Santander (CAJASAN).
 Espacios acondicionados para la ejecución del programa.
 Accesibilidad al programa por parte de los beneficiarios
 Personal capacitado.

Debilidades

Capacidad de adaptación a los
 cambios legislativos

IMPLEMENTACIÓN PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS

Oportunidades

Plataformas tecnológicas para llevar a cabo reuniones virtuales como Zoom, Microsoft Teams, Google Meet, e incluso Youtube Live para realizar las acciones de formación y capacitación.

Cambios en la legislación del sistema general de pensiones a nivel nacional

Crecimiento del PIB regional en Santander

Crecimiento del PIB regional en Santander

Estabilidad política y de gobernabilidad en Santander.

Estrategia fo

Articulación con diferentes instituciones que permitan llevar a cabo el programa, haciendo uso de instalaciones acondicionadas y de herramientas tecnológicas que permitan hacer sesiones híbridas.

Estrategia do

Actualización de los posibles cambios legislativos frente al sistema general de pensiones en las sesiones formativas.

IMPLEMENTACIÓN PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS

AMENAZAS

Falta de cobertura del servicio de internet en municipios periféricos.

Índice de inflación en Colombia

Estado de las vías terciarias de

Santander.

Estrategia fa

Estructuración de un repositorio virtual con la grabación de las sesiones llevadas a cabo para que las personas que no pueden asistir puedan verla desde alguna plataforma digital.

Estrategia da

Diseño de un plan de contingencia en dado caso que las personas no puedan asistir a las sesiones programadas.

Nota. Elaboración propia.

La matriz DOFA presentada anteriormente muestra de manera general la situación del Programa de pre-pensionados de la Gobernación de Santander y deja en evidencia que el programa tiene muchas fortalezas y oportunidades para su desarrollo. Sin embargo, para tener una visión más precisa del mismo, es necesario conocer también la percepción que tienen los funcionarios que se encuentran en la etapa de pre-pensionados, lo cual se hace mediante el uso de la herramienta el cuestionario (Ver apéndice A), este consiste:

(...) en un conjunto de preguntas, normalmente de varios tipos, preparado sistemática y cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación o evaluación, y que puede ser aplicado en formas variadas, entre las que destacan su administración a grupos o su envío por correo (García, 2003, p. 2).

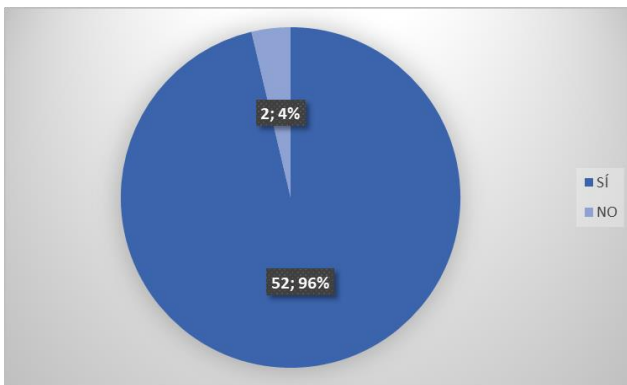
En este sentido, el cuestionario se construye haciendo uso de la plataforma digital Microsoft Forms, y se crea desde el correo institucional de la Oficina de Bienestar Social Laboral, ya que hacerlo desde allí facilita la confianza de los funcionarios al momento de responderlo. Además, como se menciona anteriormente, hacerlo de manera digital, favorece que las personas que se encuentran en municipios diferentes puedan responder sin ningún tipo de barrera. El cuestionario contó con preguntas abiertas y cerradas dirigidas a conocer los aspectos socioeconómicos, identificar las proyecciones en la etapa de retiro e identificar las necesidades mayormente sentidas por este grupo poblacional frente al programa de pre pensionados.

9.3. Procesamiento y análisis de la información

El cuestionario estaba dirigido a todos los funcionarios de la Gobernación de Santander convocados para el Programa de pre-pensionados 2023: sin embargo, de los posibles ochenta y seis (86) formatos se obtuvieron cincuenta y cuatro (54), contando con la participación de veintidós (22) mujeres y treinta y dos (32) hombres. Cuarenta y nueve (49) de las personas que respondieron la encuesta viven con familiares como esposa, hijos, madre o hermanos y cinco (5) de ellos viven solos. Además, consideran que su familia y amigos son una red de apoyo importante en el proceso de retiro laboral, tal cual se observa en la figura 5.

Figura 5

¿Considera a su familia y amigos como una red de apoyo en el proceso de retiro laboral?

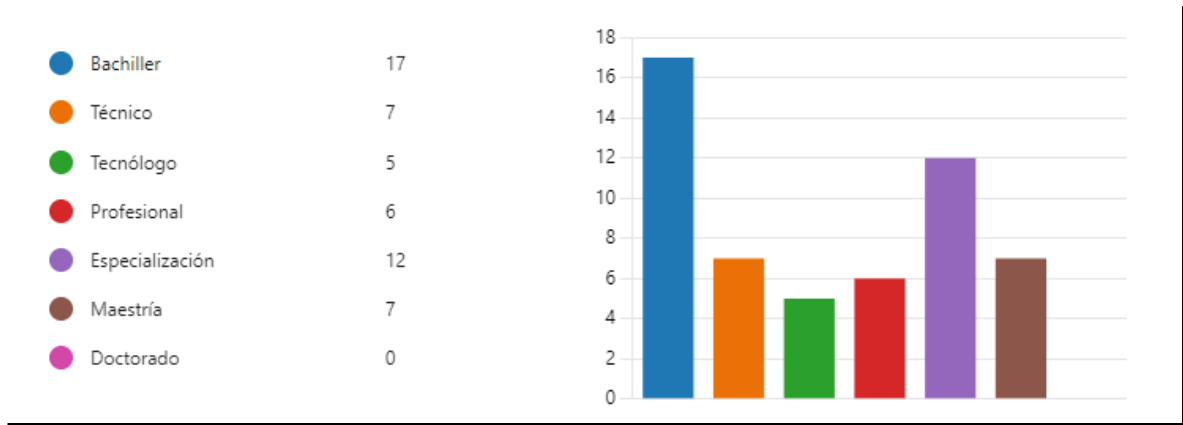


Nota. Elaboración propia

Es importante tener en cuenta el nivel educativo del grupo de personas interrogadas, se puede observar en la figura 6.

Figura 6

Nivel educativo pre-pensionados gobernación de Santander 2023.



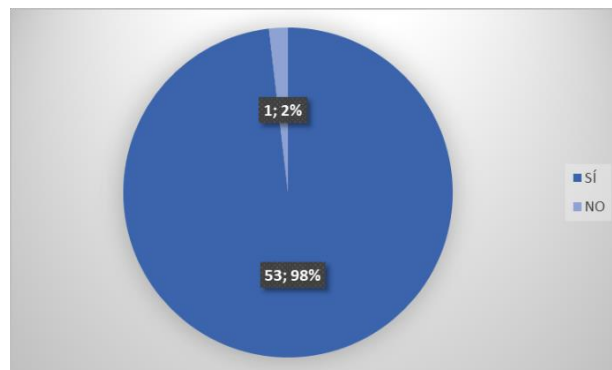
Nota. Elaboración propia.

Esto es consecuente con la información que se encuentra en la Figura 2, pues quienes hacen parte del nivel asistencial dentro de la planta de la Gobernación de Santander, en su mayoría son bachilleres y se configuran como el nivel jerárquico con mayor personal.

En lo que se respecta a la pregunta de que si estas personas se prepararían para el retiro laboral se tiene la figura 7.

Figura 7

¿Se prepararía para el retiro laboral?



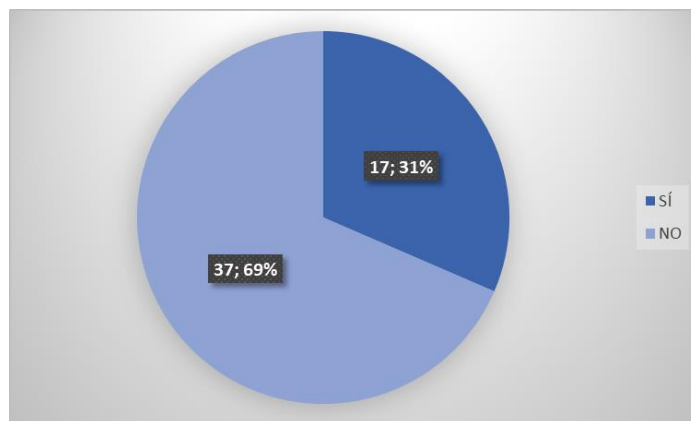
Nota. Elaboración propia.

La mayoría de estas personas consideran necesario prepararse para la nueva etapa de su vida, esto es pertinente pues, desde el modelo sistémico, se hace referencia a que es imprescindible el apoyo que brindan otros sistemas sociales existentes para resolver dificultades que plantea la vida (Viscarret, 2007).

En relación con los temas jurídicos, frente al tema del proceso que se debe llevar a cabo para gestionar su pensión se obtienen las respuestas presentadas en la figura 8.

Figura 8

¿Sabe cuál es el proceso que debe realizar para obtener su pensión?



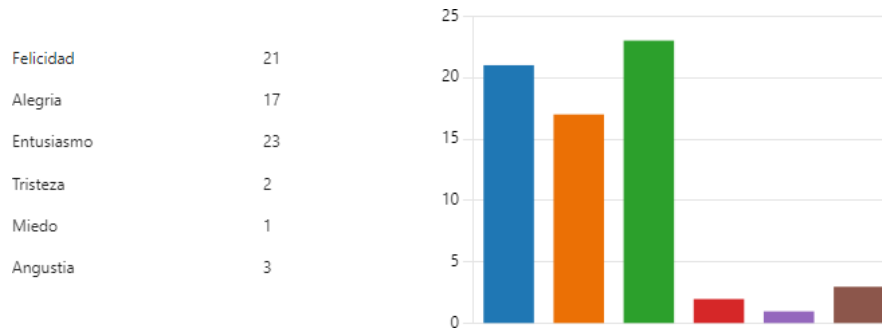
Nota. Elaboración propia.

Como se evidencia, la mayoría de estas personas desconocen el proceso que deben realizar para poder acceder a su derecho de la pensión, por esto es importante tener en cuenta brindar información relacionado con ello dentro de las sesiones de formación.

Ahora bien, en lo que refiere a las emociones que sienten los funcionarios que están próximos a pensionarse se presentan en la figura 9.

Figura 9

¿Cuál de las siguientes emociones siente al pensar en el retiro laboral?



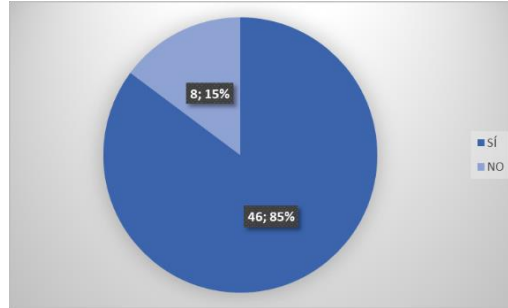
Nota. Elaboración propia.

En esta figura se muestra que la mayoría de las personas sienten emociones como la felicidad, la alegría y el entusiasmo cuando piensan en su etapa de retiro laboral, esto debido a que sienten que iniciarán un nuevo momento de su vida marcado por el descanso, también por la oportunidad de dedicar tiempo a actividades recreativas como viajar, hacer manualidades, cocinar y emprender, lo anterior, lo dejan plasmado dentro del mismo cuestionario en la pregunta: “¿qué quiere o tiene pensado hacer durante su etapa de pensionado?”.

Frente a los temas de su cuidado físico y emocional se tiene que una gran parte de los prepensionados asiste a revisiones médicas de una forma recurrente, como se observa en la figura 10.

Figura 10

¿Se realiza periódicamente revisiones médicas?

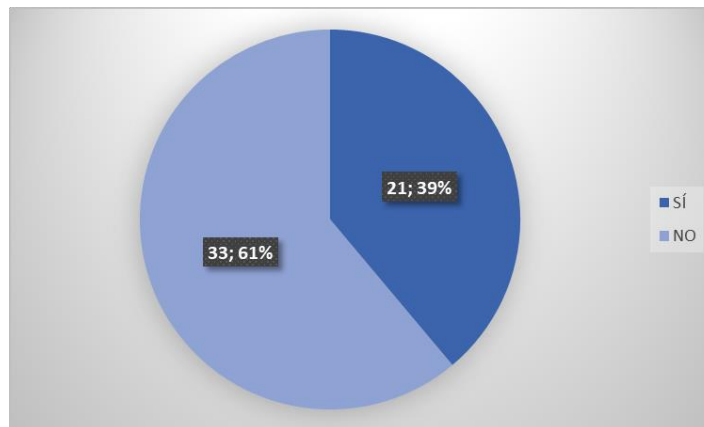


Nota. Elaboración propia.

Sin embargo, muchos no están vinculados a un programa de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, tal como se manifiesta en la figura 11:

Figura 11

¿Está vinculado a algún programa de promoción de la salud y prevención de la enfermedad?

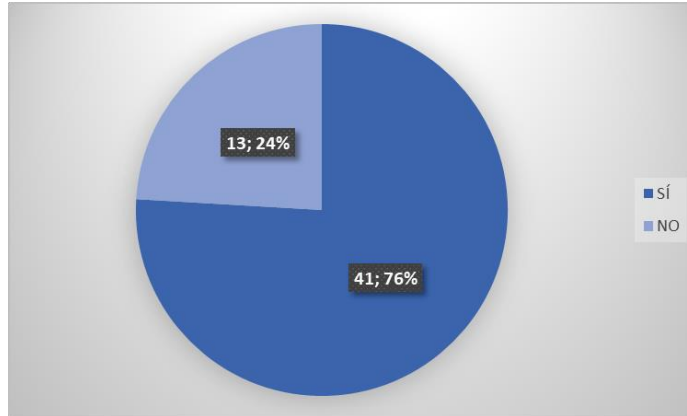


Nota. Elaboración propia.

Varios de ellos además de los anteriores cuidados, también realizan actividad física, la cual los mantiene activos, mejorando su salud cardiovascular y su estado de ánimo, esto se evidencia en la figura 12.

Figura 12

¿En sus tiempos libres realiza algún tipo de actividad física?



Nota. Elaboración propia.

Finalmente, el cuestionario incluye una pregunta abierta donde se busca conocer de manera puntual cuáles son los temas de mayor interés para trabajar dentro del Programa de pre-pensionados: estos estuvieron enmarcados en los siguientes: hábitos y estilos de vida saludables, formas administrar su economía, pasos para acceder a la pensión, recreación y manejo del tiempo libre. Es de destacar que estas últimas se convierten en los ejes principales para abordar en la propuesta de intervención de Trabajo Social.

9.4. Planificación

9.4.1. Formulación de Estrategias

De acuerdo con los análisis realizados de manera previa, se destaca la importancia de tener en cuenta para la planificación de los planes operativos las estrategias planteadas en la matriz DOFA, las cuales se muestran en la tabla 5.

Tabla 5

Estrategias Matriz DOFA

Estrategia DO	Estrategia FA
Actualización de los posibles cambios legislativos frente al sistema general de pensiones en las sesiones formativas.	Estructuración de un repositorio virtual con la grabación de las sesiones llevadas a cabo para que las personas que no pueden asistir puedan verla desde alguna plataforma digital
Estrategia FO	Estrategia DA
Articulación con diferentes instituciones que permitan llevar a cabo el programa, haciendo uso de instalaciones acondicionadas y de herramientas tecnológicas que permitan hacer sesiones híbridas.	Diseño de un plan de contingencia en dado caso que las personas no puedan asistir a las sesiones programadas.

Nota. Elaboración propia.

Teniendo en cuenta las estrategias señaladas, es necesario incluir en ellas los principales ejes que arrojan las respuestas del cuestionario, porque congregan las necesidades que tienen los funcionarios en relación con su situación de transición de su etapa laboral a su etapa de jubilación. En este sentido y teniendo presente el objeto de intervención del proceso de práctica, se plantean las siguientes acciones estratégicas:

1. Coordinación con COLPENSIONES para la realización de actividades de información sobre el acceso a la pensión y sus requisitos
2. Articulación con la caja de compensación familiar de Santander – CAJASAN, para desarrollar actividades enfocadas en los estilos de vida saludable.

3. Socialización de información sobre actividades de recreación y manejo del tiempo contando con el apoyo de Cajasán.
4. Gestionar cursos cortos sobre administrar la economía en colaboración con Cajasán.

Es importante hacer mención que todas las acciones estratégicas planteadas anteriormente deben estar transversalizadas con la estrategia enfocada en el uso de la tecnología para que se posibilite llevar a cabo las sesiones de manera híbrida.

9.4.2. Formulación de Planes Operativos Programa de pre pensionados

Objetivo general. Preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, para el cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión con el fin de orientar positivamente esta transición hacia nuevas alternativas de vida productiva.

Objetivos Específicos

1. Brindar información relacionada con el acceso a la pensión de acuerdo con las normativas vigentes para que los funcionarios puedan acceder a ella sin inconvenientes.
2. Promover hábitos y estilos de vida saludables que permitan el incentivo del cuidado físico y mental.
3. Motivar actividades de recreación mediante la difusión de información que posibilite el conocimiento de centros recreacionales, programas recreativos y demás formas de esparcimiento.

4. Facilitar cursos virtuales enfocados en la administración económica que posibiliten el desarrollo de inteligencia financiera.

Tabla 6

Plan operativo 1

Acción estratégica: Coordinación con COLPENSIONES para la realización de actividades de información sobre el acceso a la pensión y sus requisitos

Objetivo: Brindar información relacionada con el acceso a la pensión de acuerdo con las normativas vigentes para que los funcionarios puedan acceder a ella sin inconvenientes

Actividad	Objetivo	Actor/es clave	Resultado/s esperado/s
<p>Contacto directo con COLPENSIONES</p>	<p>Aunar recursos para facilitar a los funcionarios información sobre los requisitos para la pensión</p>	<p>Funcionarios de COLPENSIONES Coordinadora de Bienestar Social Laboral Estudiante en práctica</p>	<p>Cronograma para la realización de las sesiones informativas</p>
<p>Desarrollo de sesiones de socialización de normas y leyes relacionadas con el trámite de la pensión.</p>	<p>Reforzar los conocimientos frente al tema de la pensión.</p>	<p>Funcionarios pre pensionados de la gobernación de Santander. Funcionario de COLPENSIONES Coordinadora de Bienestar Social Laboral.</p>	<p>Conocimientos de las normas vigentes proceso para acceder a la pensión</p>

Acción estratégica: Coordinación con COLPENSIONES para la realización de actividades de información sobre el acceso a la pensión y sus requisitos

Objetivo: Brindar información relacionada con el acceso a la pensión de acuerdo con las normativas vigentes para que los funcionarios puedan acceder a ella sin inconvenientes

Actividad	Objetivo	Actor/es clave	Resultado/s esperado/s
		Estudiante en práctica.	

Nota. Elaboración propia.

Tabla 7

Plan operativo 2

Acción Estratégica: Articulación con la caja de compensación familiar de Santander – CAJASAN, para desarrollar actividades enfocadas en los estilos de vida saludable.

Objetivo: Promover hábitos y estilos de vida saludables que permitan el incentivo del cuidado físico y mental.

Actividad	Objetivo	Actor/es clave	Resultados esperado/s
Desarrollo de sesiones de formación para la mejora en los hábitos y estilos de vida	Reconocer hábitos y estilos de vida saludables que sean sostenibles	Funcionarios pre pensionados de la Gobernación de Santander. Profesional en nutrición. Profesional en deportes y/o actividad física. Coordinadora de Bienestar Social Laboral.	Interiorización de hábitos saludables para una mejor salud física y mental.

Acción Estratégica: Articulación con la caja de compensación familiar de Santander – CAJASAN, para desarrollar actividades enfocadas en los estilos de vida saludable.

Objetivo: Promover hábitos y estilos de vida saludables que permitan el incentivo del cuidado físico y mental.

Actividad	Objetivo	Actor/es clave	Resultados esperado/s
			Estudiante en práctica.
			Funcionarios pre pensionados de la
	Incentivar el fortalecimiento de las redes de apoyo.	gobernación de Santander.	Profesional en psicología.
			Coordinadora de Bienestar Social Laboral.
			Estudiante en práctica.

Nota. Elaboración propia.

Tabla 8

Plan operativo 3

Acción estratégica: Socialización de información sobre actividades de recreación y manejo del tiempo contando con el apoyo de Cajasán

Objetivo: Promocionar la realización de actividades de recreación mediante la difusión de información que posibilite el conocimiento de actividades en centros recreacionales, programas recreativos y demás formas de esparcimiento.

Actividad	Objetivo	Actor/es clave	Resultado/s esperado/s
Búsqueda de información sobre el calendario de actividades recreativas de CAJASAN	Contar con información precisa de las actividades recreativas ofrecidas por CAJASAN	Funcionario/a de Cajasán. Coordinadora de Bienestar Social Laboral. Estudiante en práctica	Identificación de las actividades recreativas y la periodicidad con las que se llevan a cabo
Reconocimiento de actividades y maneras de sana recreación	Propiciar escenarios de recreación.	Funcionarios pre pensionados de la gobernación de Santander. Funcionario/a de Cajasán. Coordinadora de Bienestar Social Laboral. Estudiante en práctica.	Conocimiento de las diferentes actividades y espacios donde las pueden realizar.

Nota. Elaboración propia.

Tabla 9

Plan operativo 4

Acción estratégica: Gestionar cursos cortos sobre administrar la economía en colaboración con Cajasán.

Objetivo: Facilitar cursos virtuales enfocados en la administración económica que posibiliten el desarrollo de inteligencia financiera.

Actividad	Objetivo	Actor/es clave	Resultado/s esperado/s
Mapeo de los cursos cortos que ofrece CAJASAN	Lograr información sobre cursos en finanzas para la economía familiar	Funcionario/a de Cajasán. Coordinadora de Bienestar Social Laboral. Estudiante en práctica.	Calendario de cursos cortos en temas de finanzas familiares que ofrece CAJASAN
Desarrollo de cursos virtuales enfocados en la inteligencia financiera	Promover la óptima administración del dinero.	Funcionarios pre pensionados de la gobernación de Santander. Funcionario/a de Cajasán. Coordinadora de Bienestar Social Laboral. Estudiante en práctica.	Formación en la óptima administración del dinero.

Nota. Elaboración propia.

9.5. Ejecución Planes Operativos

9.5.1. Plan operativo 1 y plan operativo 2

Para la puesta en marcha de las actividades descritas en los planes operativos fue necesaria la articulación con COLPENSIONES y CAJASAN dado que estas entidades mantienen relaciones directas con la Oficina de Bienestar Laboral de la Gobernación de Santander. Mediante comunicaciones entre la estudiante en práctica y funcionarios de las entidades, a través del correo electrónico institucional, se planea la realización de un encuentro para finiquitar las sesiones a

desarrollar y los recursos requeridos para cada una de estas. En la reunión realizada con la presencia de la Coordinadora de Bienestar Social Laboral, se organizó el calendario y a la vez se definió que la Caja de Compensación iba a aportar los refrigerios para los funcionarios asistentes a cada sesión.

Una vez se tuvo consenso frente a la fecha de la sesión con ambas entidades, se hace la convocatoria (ver apéndice B) para el día 30 de marzo del 2023 en un horario de 8 A.M. a 12 P.M. Para lograr la mayor asistencia se lleva a cabo la convocatoria a los 86 funcionarios que se encuentran en calidad de pre pensionados mediante el envío de correos electrónicos y llamadas. De las personas convocadas, participaron 62, 17 funcionarios de manera virtual mediante la plataforma Microsoft Teams y 45 presencialmente en el Auditorio Augusto Espinosa Valderrama que queda ubicado en la Gobernación de Santander. Ahora bien, la metodología de la sesión estuvo dividida en 3 partes, la primera incluyó la temática señalada en el plan operativo 1 relacionada con el acceso a la pensión; la segunda estuvo enfocada en los hábitos y estilos de vida saludables, correspondiente a lo establecido en el segundo plan operativo.

Ahora bien, en relación con el primer momento de la sesión, el mismo se centra en la socialización de normas y leyes referidas al trámite de la pensión. Un funcionario de COLPENSIONES profesional en derecho es el encargado de abordar este tema. El profesional, luego de una corta introducción, centra su intervención en la explicación de las diferentes normativas que regulan el sistema general de pensiones en Colombia. Así mismo explica el funcionamiento de los dos regímenes de pensión existentes y del papel de los fondos privados y del fondo público. Es de resaltar que hay una clara exposición sobre el procedimiento para consultar y actualizar la historia laboral, hecho que es importante en el proceso para obtener la pensión en cualquiera de los dos regímenes.

Teniendo en cuenta que el tema central era la pensión de vejez, el profesional orientó sobre el procedimiento y trámites para acceder a la pensión una vez cumplidos con los requisitos. Finalmente dio un espacio para que le realizaran preguntas e inquietudes por parte de los asistentes para concluir con un receso de la jornada.

La sesión continúa una vez finaliza la pausa otorgada con la intervención la profesional en Nutrición que está vinculada a CAJASAN, quien aborda temas como la importancia de una alimentación balanceada, incluyendo el consumo adecuado de frutas, verduras, legumbres, cereales y proteínas para mantener sano el organismo. En esta participación se ilustra a los asistentes sobre priorizar el consumo de ciertos alimentos por su mayor aporte de nutrientes; asimismo, hay una recomendación expresa frente a la importancia del consumo de agua.

Se une a lo anterior el llamado a la realización de actividad física durante esta etapa de la adultez, pues contribuye a que las personas se mantengan activas, mejorando la salud cardiovascular, previniendo enfermedades como la obesidad y ayudando con la salud mental.

Por último, la estudiante en práctica de Trabajo Social aborda el tema de la relevancia del fortalecimiento de las redes de apoyo, pues esto tiene un impacto en la gestión de las emociones que pueden desencadenarse luego del retiro, ya que existe un acompañamiento seguro, donde las personas pueden expresar sus sentimientos, recibir consuelo y obtener consejos, lo cual es crucial para la salud mental.

Figura 4

Reunión funcionarios de Cajasan, estudiante en práctica y Coordinadora Bienestar Social Laboral



Nota. Mantilla. Z. (2023). *Reunión funcionarios de Cajasas, estudiante en práctica y Coordinadora Bienestar Social Laboral.* [Fotografía].

Figura 13

Primer encuentro programa de pre pensionados Gobernación de Santander



Nota. Veloza. N. (2023). *Primer encuentro pre pensionados Gobernación de Santander*
[Fotografía].

Figura 14

Primer encuentro Programa de Pre pensionados Gobernación de Santander



Nota. Mantilla. Z. (2023). *Primer encuentro pre pensionados Gobernación de Santander*
[Fotografía].

9.5.2. Plan operativo 3

El objetivo de la ejecución de este plan operativo fue promocionar la realización de actividades de recreación mediante la difusión de información que posibilitara el conocimiento de actividades en centros recreacionales, programas recreativos y demás formas de esparcimiento. Para lo anterior se antecedan una serie de actividades donde la coordinadora de Bienestar Social Laboral, la estudiante en práctica y funcionarios de Cajasas Llegan al acuerdo de realizar una actividad en

el Ecoparque el Espino. Cajasan asumió la logística para la actividad, y hace las reservaciones, facilita el transporte y los alimentos durante el pasadía en este centro recreacional.

La convocatoria se hizo mediante el correo electrónico institucional para el día 18 de mayo de 2023, a los 86 funcionarios que se encuentran en calidad de pre pensionados. A esta actividad asisten 40 personas y quien acompaña es la estudiante en práctica y una contratista que hace parte la Oficina de Bienestar Social Laboral.

Funcionarios del área de recreación de Cajasan guían diferentes actividades que se pueden realizar con amigos y/o familiares, exponen los beneficios que les sigue brindando la caja de compensación para disfrutar en sus tiempos libres y fomenta la asistencia a diferentes centros recreaciones donde pueden realizar actividades de sano esparcimiento. Luego de esto, los participantes realizan actividades libres de goce de las instalaciones del ecoparque.

Figura 15

Encuentro número 2 Programa de Pre Pensionados Gobernación de Santander



Nota. Veloza. N. (2023). *Encuentro número 2 Programa de Pre Pensionados Gobernación de Santander*. [Fotografía].

Figura 16*Encuentro número 2 Programa de Pre Pensionados Gobernación de Santander*

Nota. Veloza. N. (2023). *Encuentro número 2 Programa de Pre Pensionados Gobernación de Santander*. [Fotografía].

9.5.3. Plan operativo 4

En relación con este plan el tiempo de duración de la práctica social (Estado joven) no permitió llevar a cabo la tarea de ejecución programada, pues la fecha de finalización de práctica fue el día 30 de junio de 2023. Sin embargo, se realizó un mapeo de los cursos cortos que ofrece CAJASAN y que se pueden realizar para cumplir con el objetivo propuesto, este se hizo a través de la página web de CAJASAN, en el apartado de educación, se encontró la siguiente jornada de formación que se puede adaptar a las necesidades de los sujetos:

Taller de contabilidad básica, cuyo objetivo es:

Aprender a entender el lenguaje de los negocios y tomar el control de las finanzas conociendo los principios fundamentales de la contabilidad y su importancia en la toma de decisiones financieras. Cómo registrar transacciones financieras de manera precisa utilizando el método de partida doble. La preparación y análisis de los estados financieros básicos: balance general, estado de resultados y estado de flujo de efectivo. Conceptos clave como activos, pasivos, patrimonio, ingresos y gastos. Herramientas prácticas para gestionar tus finanzas personales tales como calculadoras financieras y aplicaciones de presupuesto y seguimiento (Cajasan, 2023, p. 1).

Este taller, de acuerdo con la comunicación con una funcionaria de Cajasan, se puede realizar de manera virtual como parte del convenio de la Gobernación de Santander y la CAJASAN.

10. Evaluación

Frente a la consecución de los objetivos planteados se tiene lo siguiente:

Tabla 10

Evaluación consecución de objetivos

Objetivo	Resultados
Identificar las características socioeconómicas de los funcionarios/as de la Gobernación de Santander que marcan el bienestar social en la etapa de pre pensionados	A partir del cuestionario aplicado se pudieron identificar las características socioeconómicas de la población sujeto de intervención, y a la vez se evidencian las necesidades de los funcionarios

Objetivo	Resultados
	<p>próximos a pensionarse. Esta información fue la base para el diseño del programa de Prepensionados de la Gobernación de Santander.</p>
<p>Actualizar el programa de pre pensionados de la Gobernación de Santander de acuerdo con las necesidades sentidas por los beneficiarios.</p>	<p>Al validar la información institucional del Programa se pudo validar la necesidad de realizar algunos ajustes. De esta forma, se crearon estrategias útiles que posibilitan la creación de un camino para alcanzar los objetivos previstos.</p> <p>Se diseñan objetivos específicos que fijan una meta para el programa.</p>
<p>Realizar acciones de formación e información al grupo de pre pensionados en los ejes jurídico, físico, mental y recreativo.</p>	<p>Se llevaron a cabo las actividades descritas en tres de los cuatro planes operativos. Estas actividades tuvieron en cuenta ejes temáticos del área jurídica, bienestar físico, mental y</p>

Objetivo	Resultados
	actividades de recreación. El tiempo establecido de la práctica social de 5 meses no facilitó realizar a plenitud el plan operativo referido a la formación financiera, sin embargo, se realizó un mapeo de jornadas de formación que ofrece CAJASAN para llevar a cabo una formación en esta área.

Nota. Elaboración propia.

En lo referente a la evaluación de la pertinencia del modelo sistémico desde un enfoque estratégico, esta es positiva en cuanto a que facilitó la identificación y comprensión de la complejidad de los sistemas en los que se encuentra una persona, pues esta no es ajena a lo que ocurre en su alrededor; de alguna manera los sistemas políticos, económicos, legales, culturales, tecnológicos, etc., tienen cierto nivel de influencia sobre ella e impactan en su calidad de vida. Además, este modelo permitió reconocer estrategias efectivas y significativas para el programa de pre pensionados.

En relación con los limitantes del proceso se destaca el tiempo, pues cinco meses para la realización de todas las etapas del proceso de práctica social (Estado Joven) es un tiempo que limita las acciones planteadas, ya que el desarrollo de cada acción estratégica exige la realización de una serie de tareas para alcanzar los objetivos trazados.

Conclusiones

La gobernación de Santander es una institución con un robusto programa de Bienestar Social para los funcionarios donde existen múltiples beneficios que mejoran las condiciones para favorecer el desarrollo integral de sus empleados y el mejoramiento de su calidad de vida. En relación con el programa de Pre pensionados la realización de acciones de formación y capacitación dirigidas a este grupo poblacional es un factor clave para su bienestar.

En este marco es importante destacar la importancia de tener aliados institucionales que permitan facilitar la ejecución de los procesos, pues tener una articulación con la Caja de Compensación Familiar Cajasán y Colpensiones fue relevante para lograr la realización de las actividades planeadas

La identificación de las necesidades del grupo de Pre pensionados mostró el desconocimiento que estas personas tienen del proceso a adelantar para acceder a su derecho a la pensión lo cual constituyó un eje temático a tratar en las sesiones de formación.

Recomendaciones

Es importante realizar una actualización a los contenidos del programa de manera anual ajustándolo a las necesidades de los funcionarios que se encuentran en la etapa de pre pensionados, además, es pertinente tener en cuenta las modificaciones que se proyectan en el Sistema General de Pensiones.

Es necesario darle la relevancia necesaria al programa de Pre pensionados, pues si bien se cuentan con muchas oportunidades y fortalezas frente a este, la oficina de Bienestar Social Laboral ejecuta diferentes procesos relacionados con el Programa de Bienestar Social Laboral y les da

mayor relevancia a estos, lo cual hace que la implementación del programa en referencia esté en un segundo plano.

La estructura de la práctica social como modalidad de trabajo de grado para el Programa Estado Joven debe ser evaluada, ya que es importante tener en cuenta los tiempos y las actividades establecidas por este programa para la ejecución de la práctica.

Como recomendación, se resalta la importancia de involucrar a las familias de los funcionarios que son parte del programa, pues son la red de apoyo más importante que tendrán estas personas en su etapa de retiro laboral. Es indispensable que este grupo social conozca las herramientas con las que pueden ayudarlas en caso de ser necesario.

De igual manera es preciso incentivar a los Prepensionados la participación de jornadas de formación dirigidas al aprendizaje de algún arte u oficio, pues CAJASAN ofrece cursos cortos subsidiados y esto puede convertirse en una oportunidad de emprendimiento después de que efectúan su retiro laboral.

Referencia Bibliográficas

- Abellán, A. (2005). Envejecimiento activo: un marco referencial. *Revista Española de Geriatria y Gerontología*, 40(5), 316-325.
- Camargo-Rojas, C. M., & Chavarro-Carvajal, D. A. (2020). El sentimiento de soledad en personas mayores: conocimiento y tamización oportuna. *Universitas Medica*, 61(2), 64-71.
- Castaño, F. (2016). Jubilación/Retiro Laboral: un estudio exploratorio.
- Celis, E. (2014). Programa Pre pensionados Gobernación de Santander.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional.
- Congreso de Colombia. (1991). Constitución Política de Colombia. Congreso de Colombia. (2003). Ley 797 de 2003.
- Congreso de Colombia. (2004). Ley 909 de 2004.
- Congreso de Colombia. (2016). Decreto 1821 de 2016.
- Congreso de la República. (1993.). Ley 100 de 1993.
Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5248>
- Fasbender, U. (2014). Psychological research on retirement. *Annual Review of Psychology*, 65, 209-233.
- Gobernación de Santander. (2017). Estructura Organizacional
- Gobernación de Santander. (2019). Oficina de Bienestar.
<https://santander.gov.co/intragober/publicaciones/221/bienestar-social-laboral/>
- Gobernación de Santander. (s.f.). Mapa de Procesos.
https://intragober.santander.gov.co/?page_id=18348
- Gobernación de Santander. (s.f.). Misión y Visión. Recuperado de
<https://santander.gov.co/publicaciones/255/mision-y-vision/>

- Ministerio de la Función Pública de Colombia. (2021). Manual operativo del modelo integrado de planeación y gestión.
- Ministerio de la Función Pública de Colombia. (s.f.). Marco Integrado de Planeación y Gestión MIPG. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>
- Ministerio del Trabajo. (2023). Abecé Estado Joven.
- Olaya, S. (2024). Plan Estratégico de Talento Humano.
- Pardo, L., & Arteaga, P. (2001). Gestión social del talento humano. Lumen editorial. Argentina.
- Peralta, E. (2016). Teoría general de los sistemas aplicada a modelos de gestión. *Aglala*, 7(1), 122-145.
- Rodríguez, M. (2009). La soledad en el anciano. *Gerokomos*, 20(4), 159-166.
- Rossiter, M., & Torrecilla, A. (2015). El objeto de intervención del trabajo social y su construcción a lo largo de la historia. *Documentos de trabajo social: Revista de trabajo y acción social*, (56), 229-240.
- Santos, J. (2015). Decreto 1083 de 2015.
- Uribe, A. (2003). Decreto 190 de 2003.
- Viscarret, J. (2014). Modelos y métodos de intervención en Trabajo Social.

Apéndice A. Cuestionario



* Obligatoria

Autorización tratamiento de datos.

Mediante el registro de sus datos personales en este documento usted autoriza a la Gobernación de Santander, para la recolección, almacenamiento y uso de estos con fines institucionales. Usted como Titular de la información, tiene derecho a conocer, actualizar y rectificar sus datos personales, a ser informado sobre el uso que se ha dado a los mismos, de acuerdo con la Ley 1581 de 2012, revocar y/o solicitar la supresión de sus datos cuando sea procedente y acceder de forma gratuita a ellos.

Datos socioeconomicos

1. Nombre completo *

2. Número de cédula *

3. Fecha de nacimiento *

4. Género *

 femenino Masculino

5. Número de teléfono *

6. Dirección de correo electrónico *

7. Nivel educativo *

 Bachiller Técnico Tecnólogo Profesional Especialización Maestría Doctorado

8. ¿En qué planta y ubicación se encuentra actualmente? *

- Central
- Salud
- Educación - Bucaramanga
- Educación - Provincia

Generalidades

9. ¿se prepararía para la etapa de retiro laboral? *

- sí
- no

10. ¿En qué fondo de pensión se encuentra? *

- público
- Privado
- No sabe

11. ¿En qué EPS se encuentra afiliado? *

12. ¿Sabe cuál es el proceso que debe realizar para obtener su pensión? *

- Sí
- No

13. ¿cuál de las siguientes emociones siente al pensar en el retiro laboral? *

- Felicidad
- Alegría
- Entusiasmo
- Tristeza
- Miedo
- Angustia

14. ¿Cómo califica su relación con su familia? *

- Muy buena
- Buena
- Regular
- Mala

15. ¿Con quién vive actualmente? *

16. ¿Considera a su familia y amigos como una red de apoyo en el proceso de retiro laboral? *

- sí
- no

17. ¿En sus tiempos libres realiza algún tipo de actividad física? *

- Sí
- No

18. Si su respuesta fue sí ¿cuál actividad física realiza?

19. ¿Se realiza periódicamente revisiones médicas? *

Sí

No

20. ¿Está vinculado a algún programa de promoción de la salud y prevención de la enfermedad? *

Sí


No

21. ¿Tiene algún pasatiempo? *

22. ¿Qué quiere o tiene pensado hacer durante su etapa de pensionado? *

23. ¿Qué temas considera importante abordar dentro de las capacitaciones dirigidas a pre pensionados? *

Apéndice B. Convocatoria programa pre pensionados 2023

 República de Colombia Gobernación de Santander	CARTA	CÓDIGO	AP-AR-93-110
		VERSIÓN	13
		FECHA DE APROBACIÓN	18/03/2023
		PÁGINA	Página 1 de 1

GOBERNACIÓN DE SANTANDER Nit: 890201235-8
 Folios: 7 Anexos: No
 Proc: # 2276016 Fecha: 2023-03-24 15:26
 Tercero: 1068681544 ZORAYI KAREN NATALIA MANTILLA RODRIGUEZ
 Dep Radicador: Grupo de Bienestar Social Laboral/Clase Doc. Salida Tipo Doc
 Carta Consec: 08.01.20-49857
 AL RESPONDER CITE ESTE NUMERO RADICACIÓN # 2023000029

Bucaramanga, 24 de marzo del 2023.

Funcionarios,
PROGRAMA PRE-PENSIONADOS.
 Gobernación de Santander.

Referencia: Convocatoria programa de Pre-pensionados 2023.

Cordial saludo,

La Secretaría Administrativa a través de la Dirección de Talento Humano – Grupo de Bienestar Social Laboral, se permite convocar a los funcionarios que estén próximos a cumplir la edad de pensión al **PROGRAMA DE PREPENSIONADOS**, y contar con su participación en las capacitaciones que se tienen previstas. Se deja constancia que los funcionarios citados es la segunda vez que se convocan al programa en mención.

Por lo anterior, dicho proceso se realizará de la siguiente manera:

1. La convocatoria se remitirá vía correo electrónico.
2. Se realizará conversatorios (Asesoría Jurídica – Colpensiones, Hábitos saludables, emprendimiento) de manera presencial y vía team con previo aviso, por medio de correo electrónico.
3. Se realizará una actividad de esparcimiento y recreación con los funcionarios que asistieron a todo el programa Pre – Pensionados 2023.

Esperamos contar con su participación y construir un espacio adecuado para compartir nuestras experiencias y lograr un mayor crecimiento.

Atentamente


LUISA FERNANDA TRASLAVINA AMARO
 Directora Administrativa de Talento Humano

Proyecto: Nathalia Mantilla Rodríguez / CPS

	INVITACIÓN A CAPACITACIÓN/REUNIÓN	CÓDIGO	AP-AUG-128
		VERSIÓN	1
		FECHA DE APROBACIÓN	23/07/2017
		PÁGINA	1 de 1
Lugar: Auditorio Augusto Espinosa Valderrama		Fecha: 30 de Marzo al 30 de Junio del 2023	
<p>Objetivo: preparar a los servidores públicos que están próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, para el cambio de estilo de vida y así de facilitar la adaptación a este. Fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud.</p>			
Nombre	Correo electrónico		
OSCAR FAIR MATEUS FLOREZ	fair5668@hotmail.com		
MARIA LUZ DARY SANCHEZ MANTILLA	marialuzdary2@hotmail.com		
CONSUELO PINTO ORTIZ	consup11@hotmail.com		
BLANCA TERESA SOLANO GARCIA	blancateresasolano@gmail.com		
JULIA LORENA PARRA OCHOA	parraochoa@hotmail.com		
MARTHA JANETH BELTRAN CARDENAS	marthaybc1966@hotmail.com		
FANY ARIAS ARIAS	ca.farias@santander.gov.co		
MARTA LUCIA CESPEDES GUERRERO	lucia_9324@hotmail.com		
GLORIA PATRICIA MANTILLA OMEDO	gloria_esp3@yahoo.com		
ESMERALDA CARRILLO CESPEDES	esmeraldacarrilloc05@gmail.com		
MARIA PATRICIA ROJAS SERRANO	ca.mrojas@santander.gov.co		
OSCAR MAURICIO HINESTROZA ARIZA	juridicodes@gmail.com		
DORA MARIA BALCAZAR NAVARRO	doramaría_2@yahoo.es		
ZORAIDA ORTIZ GOMEZ	zoryortiz2006@gmail.com		
MILER PINEDA GOMEZ	milerpineda@hotmail.com		
EDWIN FERNANDO MENDOZA BELTRAN	planeta1@hotmail.com		
CARLOS ARTURO BARON ROBLES	ca.cbaron@santander.gov.co		
LUIS FRANCISCO LOPEZ MUNOZ	pacholopez56@hotmail.com		
DARIO DE JESUS GUTIERREZ BARRERA	dsugube62@gmail.com		
MARCO ANTONIO RIVERO ALARCON	ca.mrivero@santander.gov.co		
RUBEN DARIO CELIS CASTRO	rubendariorcelis2@hotmail.com		
JORGE ORLANDO RAMOS MELO	jorgeramosmelo1962@gmail.com		
HECTOR DANIEL TORRALBA SUAREZ	hdts.1961@hotmail.com		
MARTHA CECILIA HERNANDEZ DIAZ	macehed2014@hotmail.com		
ALVA YANETH URREA REMOLINA	alyaun@hotmail.com		
NAYIBE PARRA VIRVIESCAS	napavi10@hotmail.com		
LUZ ANPARO CELIS CAICEDO	smparo.celis@hotmail.com		
EVELIA CORDERO CORZO	malu0319@hotmail.com		

		INVITACIÓN A CAPACITACIÓN/REUNIÓN		CÓDIGO	AP-6-RO-124
				VERSIÓN	1
				FECHA DE APROBACIÓN	22/07/2017
				Página	2 de 2
ORLANDO ARAQUE RAMIREZ		oar2721@hotmail.com			
HENRY CASTRO RODRIGUEZ		henrycastrodaniel@gmail.com			
NESTOR JAVIER VESGA LOPEZ		velones@hotmail.com			
CARLOS HERNANDO FRANCO CUEVAS		carloskiko40@hotmail.com			
LUIS FRANCISCO DULCEY VILLAMIZAR		lfdulcey@hotmail.com			
CLAUDIA PATRICIA ALVAREZ ESPINOSA		claudiapaes@hotmail.com			
WILLIAM ARDILA JAMES		wisim20@yahoo.es			
MIGUEL ALEXANDER PINZON ACERO		miguelpinzon18@hotmail.com			
SERGIO ORLANDO FERRO DAVILA		sergyfer@hotmail.com			
SERGIO ALBERTO CARO CACERES		sergiocaroc@hotmail.com			
CARLOS EDGARDO MONTAÑEZ VARGAS		carloседgardo.montanez@gmail.com			
LUZ ESTELA IBAÑEZ GARCIA		luzestelabanezgarcia@gmail.com			


Funcionario Responsable: LUISA FERNANDA TRASLAVIÑA AMADO Directora Administrativa de Talento Humano	Firma: 
--	---

	INVITACIÓN A CAPACITACIÓN/REUNIÓN	CÓDIGO	APJ-85/06
		VERSIÓN	1
		FECHA DE APROBACIÓN	22/02/11
		PÁGINA	1 de 2

Lugar: Auditorio Augusto Espinosa Valderrama		Fecha: 30 de Marzo al 30 de Junio del 2023
<p>Objetivo: preparar a los servidores públicos que están próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, para el cambio de estado de vida y así de facilitar la adaptación a este. Fortaleciendo la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud.</p>		
Nombre	Correo electrónico	
JORGE ENRIQUE JAIMES BARAJAS	jojaba20@hotmail.com	
MARIA SMITH ZAMBRANO CABREJO	smithzabrano@hotmail.com	
CLAUDIA RAQUEL ESCOBAR TARAZONA	ca.escobar@santander.gov.co	
MARIA JULIANA GARCIA DURAN	luzestelabanezgarcia@gmail.com	
YOLANDA ORTIZ ORTIZ	yolytic@gmail.com	
FERNANDO ORTIZ CRDUIZ	ca.fortiz@santander.gov.co	
FABIO HELI VEGA QUIROZ	favega9@hotmail.com	
HENRY VERA GONZALEZ	henryvera_41@hotmail.com	
CARLOS ALBERTO AYALA BUENO	gafin29@hotmail.com	
JOSE FLAMINIO ZAFRA PAEZ	jofazapa@hotmail.com	
HUMBERTO ACEVEDO MUÑOZ	hacevedo@registraduria.gov.co	
ERWING HERMOGÉNES CHACON JOBEN	ca.echacon@santander.gov.co	
LUIS ALFREDO VEGA MECON	alfredovega2606@hotmail.com	
JORGE ARMANDO GONZALEZ CASTRO	cortes.martin@hotmail.com	
JOSUE DOMINGO VELASCO RINCON	josuevelasco@hotmail.com	
JOSE OMAR MARIN CAMACHO	jomarmarinc@hotmail.com	
JOSE WILSON HERNANDEZ	wilson_hernandez63@hotmail.com	
EMIRO SANDOVAL BOHORQUEZ	emirosandoval0@gmail.com	
RAMON IGNACIO ROJAS GARZON	colegiatacandelania2005@yahoo.es	
JOSE DARIO CASTAÑEDA	ajosedarioz@hotmail.com	
ROSALINDA BLANCO SANTANA	rosalindablancoantana@hotmail.es	
ZONIA ESPERANZA PEÑA ARIZA	sopancho5@hotmail.com	
ALVARO LEÓN MOLINA CUERVO	ericocalderon07@hotmail.com	
RAFAEL NIÑO CARDENAS	ranita1012@yahoo.es	
MARCOS HENRY ORTEGA ORTEGA	ortegaortegamarcoshenry@gmail.com	
ANDRES CASTAÑEDA GONZALEZ	andrescasg@hotmail.com	
LIBARDO GUEVARA BALLESTEROS	ligucha_63@hotmail.com	



 INVITACIÓN A CAPACITACIÓN/REUNIÓN		CIUDAD	FECHA REUNIÓN
		BOGOTÁ	7
		FECHA DE APROBACIÓN	2015/09/07
		PÁGINA	2 DE 2
EDILMA NAVARRO GAMBA	jedala311@gmail.com		
NAYA GUTIERREZ PINZON	nayagutierrezpinzon@gmail.com		
MARIA OSANA SANDOVAL MUÑOZ	osanasandoval@gmail.com		
CARLOS AUGUSTO GARCIA GOMEZ	caraugustogg@hotmail.com		
LEONEL ROBLES ROBLES	leonel_roblesrobles@yahoo.es		
GLORIA ESPERANZA TARAZONA BUENO	grestabu@gmail.com		
MARIA EUGENIA MORENO HERRERA	maeu_moh@hotmail.com		
MARIA MAGDALENA MONTAÑA ROSAS	magdalenamontaa@gmail.com		
ELIZABETH CABALLERO ZABALA	tate1819@hotmail.com		
LINDA SALAZAR GRIMALDOS	lindasalazar2006@hotmail.com		
OMAR DE JESUS RAMIREZ RESTREPO	omrare7@hotmail.com		
DOMINGO ANGEL OBANDO SAAVEDRA	domingoangel53@gmail.com		

Funcionario Responsable:  LUISA FERNANDA TRASLAVIÑA AMADO Directora Administrativa de Talento Humano	Firma: 
---	--

Proyecto: Nathalia Mantilla Rodríguez / CPS