

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN-AP01-G-16
	GUÍA PROGRAMA DE PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN	Versión: 04 Página: 1 de 6

1. OBJETIVO

Establecer lineamientos para brindar al servidor en condición de prejubilado, elementos que le permitan la adaptación al nuevo ciclo de vida, mediante acciones de sensibilización, formación y recreación entre otras, generado espacios de reflexión, con el propósito de que el servidor identifique sus expectativas frente a la nueva situación y fortalezca su proyecto de vida y así mismo acciones de reconocimiento al servidor a quien se le ha aceptado su renuncia a la entidad como resultado de la pensión de vejez, conforme a la normatividad vigente y a los lineamientos dados en la entidad.

2. ALCANCE

Para los servidores en calidad de prejubilados, inicia con la identificación de los servidores de la entidad próximos a jubilarse y finaliza con el cierre del programa de preparación para la jubilación y con el seguimiento mediante la aplicación de la encuesta de satisfacción.

Para los servidores que se retiran por pensión de vejez, inicia con la identificación del personal y finaliza con el acto de reconocimiento y la entrega del incentivo y el seguimiento.

Aplica a los servidores encargados de bienestar a nivel nacional responsables de la ejecución del programa, y a los servidores de la entidad objeto del programa.

3. DEFINICIONES Y SIGLAS

Bienestar: “Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora”.¹

Examen médico ocupacional: “Acto médico mediante el cual se interroga y examina a un trabajador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición. Incluye anamnesis, examen físico completo con énfasis en el órgano o sistema blanco, análisis de pruebas clínicas y paraclínicas, tales como: de laboratorio, imágenes diagnósticas, electrocardiograma, y su correlación entre ellos para emitir un el diagnóstico y las recomendaciones”.²

Jubilación: “Es la acción en la que una persona cesa sus actividades laborales y pasa a ser laboralmente inactiva por diferentes motivos, como la edad o problemas físicos que impiden continuar trabajando”³

Pensión de vejez: Según el artículo 33 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 9° de la Ley 797 de 2003 para acceder a una pensión de vejez en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, los afiliados deberán cumplir los siguientes requisitos: 55

¹ Decreto Nacional 1567 de 1998. Artículo 20.

² Resolución 2346 de 2007. Artículo 2°. Ministerio de Protección Social

³ www.economiasimple.net/glosario/jubilacion.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN-AP01-G-16
	GUÍA PROGRAMA DE PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN	Versión: 04 Página: 2 de 6

años de edad si es mujer y 60 años si es hombre, sin embargo, a partir del primero de enero de 2014 la edad se incrementará a 57 años para las mujeres y 62 para los hombres. Haber cotizado un mínimo de semanas, así: 1.200 en 2011, 1.225 en 2012, 1.250 en 2013, 1.275 en 2014 y 1.300 a partir de 2015.

Población Objeto: Corresponde al conjunto de servidores que cumplen los criterios que se establezcan para participar en el programa de preparación para la jubilación, relacionados con la edad del personal y su manifestación voluntaria de participar en el mismo y aquellos a quienes se les ha reconocido su pensión de vejez, todo ello sujeto a la disponibilidad de recursos que permita el cubrimiento del personal

Política de Estímulos: Entendida como el conjunto de directrices, lineamientos y programas, destinados a buscar el bienestar de los servidores y de su núcleo familiar, mediante la construcción de un ambiente laboral óptimo que contribuya a la productividad y al desarrollo personal, y que a su vez coadyuve al fortalecimiento del compromiso institucional, reconociendo el desempeño efectivo, tanto a nivel individual como colectivo de quienes laboran en la Fiscalía. ⁴

Prepensionables: “De conformidad con la Corte Constitucional en su Sentencia SU003/18, “Acreditan la condición de “prepensionables” las personas vinculadas laboralmente al sector público o privado, que están próximas (dentro de los 3 años siguientes) a acreditar los dos requisitos necesarios para obtener la pensión de vejez (la edad y el número de semanas - o tiempo de servicio- requerido en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida o el capital necesario en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad) y consolidar así su derecho a la pensión”. ⁵

Retiro Forzoso. “La edad de retiro forzoso es aquella que ha establecido el legislador como la edad en la cual se debe retirar el trabajador porque ya tiene su tiempo cumplido en cuanto a sus labores desarrolladas”. la edad de retiro forzoso para los trabajadores colombianos, según la ley 1821, es de 70 años. “Antes de 2017, la edad de retiro forzoso era de 65 años...”. ⁶

Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). “La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones”. ⁷

Valoración Psicológica: Identificar y valorar la presencia de los factores psicosociales, así como los síntomas que pudieran estar relacionados con éstos. Los resultados permitirán valorar los factores psicosociales y proponer acciones de intervención tendientes a mejorar las condiciones emocionales de los servidores próximos a jubilarse.

⁴ Resolución N°0736 de 2023, expedida por la Fiscalía General de la Nación

⁵ <http://valenciagrajalesabogados.com>.

⁶ <https://www.bluradio.com>.

⁷ Decreto Nacional 1072 de 2015. Artículo 2.2.4.6.3. Ministerio del Trabajo.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN-AP01-G-16
	GUÍA PROGRAMA DE PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN	Versión: 04 Página: 3 de 6

4. MARCO LEGAL O NORMATIVO / DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Ley 100 de 1993. “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones”. Artículo 262. Inclusión dentro de los programas de bienestar preparación para la jubilación.
- Ley 100 de 1993. Artículo 33 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 9° de la Ley 797 de 2003. Pensión de Vejez.
- Ley 1821 de 2016. "Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas”.
- Decreto 36 de 1998. Por el cual se reglamenta el artículo 262 de la Ley 100. (Prestación de servicios sociales complementarios para la tercera edad).
- Decreto Ley 1567 de 1998 – artículo 24 y Decreto 1083 de 2015 - artículo 2.2.10.7 (Relacionado con la preparación para los Prepensionados).
- Decreto 1072 de 2015, del Ministerio de Trabajo, *en lo* que respecta a la definición de Seguridad y Salud en el Trabajo (*artículo 2.2.4.6.3*).
- Resolución 2346 de 2007 del Ministerio de Protección Social (Relacionado con evaluaciones medicas ocupacionales).
- Resolución 0736 de 2023. “Por medio de la cual se adopta la Política de Estímulos, se reglamenta lo relacionado con el Comité de Estímulos y el Programa de Bienestar e Incentivos de la Fiscalía General de la Nación y se dictan otras disposiciones”.

5. DESARROLLO

Los servidores responsables de bienestar en el nivel central y en las seccionales, deben dar cumplimiento a las siguientes fases, teniendo en cuenta sus características, así:

5.1 PROGRAMA PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN

5.1.1 POBLACIÓN OBJETO

Los servidores responsables de bienestar a nivel central y seccional deben solicitar durante el primer trimestre de cada año al área de personal según corresponda, la relación de los servidores para conformar los grupos de trabajo, teniendo en cuenta los criterios que se establezcan, relacionados con la edad y las condiciones especiales como retiro forzoso y alto riesgo; validando la población que no haya participado en años anteriores.

Los grupos sugeridos para el programa de preparación para la jubilación son:

- Grupo de servidores a 12 años de pensión.
- Grupo de servidores a 5 años de pensión.
- Grupo de servidores a 3 años de pensión.
- Grupo de servidores en condiciones especiales de retiro forzoso y alto riesgo.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN-AP01-G-16
	GUÍA PROGRAMA DE PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN	Versión: 04 Página: 4 de 6

Nota 1: La población objeto se establecerá a partir de la validación del personal que no haya participado en años anteriores y la confirmación de participación que den los convocados al programa, teniendo en cuenta que la misma es voluntaria.

Nota 2: Se podrán efectuar alianzas entre varias seccionales, que les permita conformar un solo grupo y así optimizar los recursos disponibles.

5.1.2 DIVULGACIÓN

Los servidores responsables de bienestar en el nivel central y en las seccionales deben realizar actividades de divulgación mediante convocatorias, invitaciones, correos, oficios personalizados a los servidores que cumplen con los requisitos establecidos, así como ferias de servicios y otras estrategias tendientes a promover la participación en el programa.

Una vez efectuada la divulgación se recibirá por parte del servidor la manifestación de participación a través de correo electrónico, documento físico o electrónico entre otros.

5.1.3 PLAN DE FORMACIÓN

Para el desarrollo de esta fase, se recomienda tener en cuenta la siguiente temática para el personal en calidad de prejubilado:

Tema	Contenidos sugeridos	Intensidad horaria sugerida
Formación Personal	Crecimiento personal mediante acciones de sensibilización y formación asociadas con; motivación al cambio, manejo del tiempo, entre otros aspectos, que permita generar un proyecto de vida.	4
Taller Fiscalía saludable	Formación en Hábitos de vida saludables y aplicación de tamizaje de riesgo cardiovascular. <i>(Guía para la gestión del riesgo cardiovascular)</i>	4
Aspectos Legales	Despejar dudas desde el ámbito legal con relación a los requisitos, documentos y trámites a seguir en el momento de solicitar la pensión.	4
Manejo de Finanzas	Brindar un espacio que le permita a las participantes reflexionar en torno a su manejo económico, desde los diferentes roles que desempeña en la familia.	4

5.1.4 ACTIVIDAD DE CIERRE

La actividad de cierre se deja a discrecionalidad tanto de la Subdirección de Talento Humano a través del Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional para el caso del Nivel Central y de la Subdirección Regional de Apoyo a través de las Seccionales.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN-AP01-G-16
	GUÍA PROGRAMA DE PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN	Versión: 04 Página: 5 de 6

5.1.5 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Los servidores responsables de bienestar en el nivel central y en las seccionales, realizarán seguimiento mediante la aplicación de la encuesta de satisfacción establecida cuando este finalice.

Desde el nivel central se realizará seguimiento nacional, siendo necesario los reportes que se requieran a las respectivas seccionales.

5.2 PROGRAMA INCENTIVO PENSIÓN DE VEJEZ

5.2.1 POBLACIÓN OBJETO

La población objeto corresponde al personal de la entidad a quien que se acepta su renuncia por concepto de la pensión por vejez, de acuerdo con el reporte de la Subdirección de Talento Humano a través del Departamento de Administración de Personal, el cual debe ser previo a las renunciaciones de dicho personal.

El reporte será el insumo para que el Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional y quien haga sus veces en las seccionales gestione los incentivos que se entregarán al personal que se pensiona por vejez.

5.2.2 ACTIVIDAD DE ENTREGA DE INCENTIVO PERSONAL PENSIÓN DE VEJEZ

El Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional recibirá periódicamente desde el Departamento de Administración de Personal el reporte de la aceptación de las renunciaciones por concepto de la pensión de vejez, con el fin de coordinar la consecución y entrega de los incentivos a dicho personal.

Para el caso de las seccionales, el incentivo se entrega por parte del Director Seccional, jefe inmediato o quien delegue.

Para el Nivel Central, el incentivo se entregará en la dependencia en la cual está adscrito el servidor respectivo, solicitando su entrega por parte del director, jefe inmediato, o quien delegue.

Nota. En casos de no ser posible la entrega de los incentivos de forma personal, podrá enviarse mediante correo certificado, dejando constancia del envío.

5.2.3 SEGUIMIENTO

Los servidores responsables de bienestar en el Nivel Central y en las Seccionales, realizarán seguimiento a la entrega de los incentivos, mediante registro fotográfico o guía de correo certificado o firma del documento de entrega, como evidencia que deberá reportarse al personal responsable del programa en el Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN-AP01-G-16
	GUÍA PROGRAMA DE PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN	Versión: 04 Página: 6 de 6

6. ASPECTOS GENERALES

La ejecución de las fases sugeridas podrá realizarse en los tiempos que determine el nivel central o la respectiva seccional, bien sea secuencial, simultáneo o en diferentes momentos del año, pero dando cumplimiento a cada una de ellas al finalizar el año.

7. REVISIÓN Y APROBACIÓN

Revisó: Gina María Espinosa Reina - Jefe Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional (e).

Aprobó: Líder Proceso Gestión del Talento Humano, Jose Ignacio Angulo Murillo – Subdirector Nacional de Talento Humano (e).