



PROGRAMA DE ATENCIÓN PARA PRE PENSIONADOS PARA LA EMPRESA VIDRIO ANDINO S.A.S

INTRODUCCIÓN

El programa de atención a pre pensionados de la empresa Vidrio Andino S.A.S, está enfocando en los colaboradores que están a diez años de acceder a su derecho de pensión, se realiza con el propósito de ofrecer acompañamiento y asesoría frente a los requisitos normativos, el conocimiento de la mesada pensional, las necesidades financieras, psicológicas y ocupacionales para adoptar y afrontar esta nueva etapa de vida, fortaleciendo y preparando las habilidades y capacidades de los colaboradores a través de diferentes actividades que aporten en la construcción de un nuevo proyecto de vida.

CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

Vidrio Andino S.A.S, es la primera y única empresa con planta de vidrio flotado en el país, ofreciendo soluciones que mejoran la calidad de vida de las personas, creando ambientes confortables y saludables. La tecnología e innovación con la que son fabricados los productos permite aportar en la construcción sostenible por un mejor futuro, con más de 20 años de presencia en Colombia. Se encuentra ubicada en el kilómetro 6.5 vía Soacha Mondoñedo, produce más de 200.000 toneladas de vidrio anual, es parte del grupo Saint-Gobain empresa multinacional; desde el año 2012 está presente en Colombia como comercializadora y desde el 2103 como fabricantes de vidrio flotado.

DEFINICIONES

Programa: conjunto de instrucciones preparadas para conseguir un objetivo a través de actividades y acciones.

Pre pensionados: Persona vinculada laboralmente en una empresa pública o privada que le faltan tres años para cumplir con los requisitos de la normatividad para acceder a su derecho de pensión.



Pensión: Cantidad periódica, temporal o vitalicia, que la seguridad social paga por razón de jubilación, viudedad, orfandad o incapacidad.

Jubilación: es el acto administrativo por el que un trabajador activo, por cuenta propia o ajena, solicita pasar a una situación pasiva o de inactividad laboral tras haber alcanzado la edad legal para ello.

OBJETIVOS

Objetivo General: Ejecutar estrategias administrativas, financieras, psicológicas y ocupacionales que permitan desarrollar los planes de sucesión para garantizar una correcta transferencia de conocimiento, la continuidad de la operación y que a su vez orienten a los colaboradores en la etapa de pre pensionados para el nuevo proyecto de vida.

Objetivos Específicos:

Establecer las estrategias de preparación de los pre pensionados en el proceso de retiro de la empresa por jubilación.

Generar alianzas con entidades públicas y privadas que apoyen en las asesorías, acompañamiento y capacitación de preparación de jubilación de los colaboradores.

Capacitar a los funcionarios que se encuentren en el programa de pre pensionados, en temas relacionados con lo administrativo, financiero, psicológico y ocupacional.

Llevar a cabo la revisión y evaluación del programa con el fin, de realizar la mejora continua y el cumplimiento del objetivo.

JUSTIFICACIÓN

Somos una empresa líder en innovación, seguridad y sostenibilidad, que se ha consolidado en el mercado colombiano gracias a su compromiso con la excelencia y la calidad. Sin embargo, en nuestra búsqueda constante por la mejora continua, se ha detectado una oportunidad en la gestión del talento humano, por lo cual, se ha desarrollado el programa de atención al pre-pensionado buscando beneficios para los empleados próximos a jubilarse y para la gestión de la organización a nivel administrativo y operativo.

El programa brinda información oportuna con alternativas sobre beneficios pensionales, permitiendo que los colaboradores tomen decisiones informadas



sobre su futuro. Además, la capacitación ofrecida facilitaría la adaptación a su nueva etapa de vida. Por otro lado, el asesoramiento financiero les daría herramientas para una transición segura.

Para la empresa, el programa representa una oportunidad para garantizar una correcta transferencia de conocimiento, la continuidad de la operación y que a su vez orienten a los colaboradores en la etapa de pre pensionados para el nuevo proyecto de vida.

Se trata de una iniciativa alineada con la visión humanista y el compromiso con la excelencia de Vidrio Andino S.A.S, por lo que se recomienda su evaluación y posterior ejecución como una acción de mejora en la gestión integral del talento humano.

ALCANCE Y RESPONSABLES

El alcance del presente programa inicia con la identificación de los colaboradores que están en el rango de diez años para acceder al proceso de pensión con la doble asesoría, continua con la aplicación de las estrategias y actividades del programa y finaliza con el retiro del colaborador por jubilación.

Los responsables serán la Alta Dirección quienes aprueban el programa para la implementación y desarrollo asignando los recursos físicos, tecnológicos y financieros, así mismo, el área de Talento Humano en los procesos de selección, contratación, capacitación y retiro del colaborador.

BENEFICIARIOS

Los colaboradores de Vidrio Andino S.A.S que se encuentren a diez y tres años en cumplimiento de los requisitos legales para acceder al proceso pensional de acuerdo con la normativa colombiana.

MARCO TEORICO

El marco teórico se abordó las perspectivas de diversos autores sobre aspectos administrativos, jurídicos, psicológicos y ocupacionales relevantes en la transición a la pensión. Se explorarán contenidos clave que deben incluir los programas de preparación al retiro, como psicoeducación, orientación financiera, hábitos saludables, roles, relaciones sociales y nuevos propósitos de vida. El análisis permitirá fundamentar integralmente el programa propuesto.



Así pues, de acuerdo con el Gobierno de Colombia ha designado al Ministerio de Salud y Protección Social, dentro de sus funciones sustantivas encargarse de participar en la formulación de las políticas en materia de pensiones, para lo cual ha establecido el Sistema General de Pensiones, basado en la normativa y legislación vigente que ejecuta el cumplimiento de los derechos que tiene un trabajador para contar con la pensión. (Ministerio de salud y protección social, 2023) (Anexo 1)

Para acceder a estos derechos los trabajadores deben cumplir unos requisitos y ejecutar una serie de trámites administrativos y procedimientos de acuerdo con el caso de cada trabajador que a través del Ministerio de Salud y Protección Social se pueden consultar para su ejecución. (Ministerio de salud y protección social, 2023)

A través de la normativa vigente, se establecen los criterios y políticas que cada trabajador debe cumplir para acceder al derecho de su pensión, por esta razón es de suma importancia conocer la normativa y reformas laborales que se encuentren en vigencia, con el propósito de poder asesorar al personal de la empresa Vidrio Andino S.A y así apoyar desde la propuesta del programa de pre pensionados el conocimiento de dicho procesos administrativos, el cumplimiento de los requisitos, la doble asesoría con el fin de garantizar los beneficios, ventajas y desventajas de los Regímenes de Prima Media RPM y Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad RAIS. (Anexo 1)

Stefano Farne, director del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social, docente de la Universidad Externado de Colombia, en su cuaderno de trabajo No. 16 titulado Participación de los adultos mayores en las economías de mercado y del hogar en Colombia, hace una caracterización de la población adulta mayor desde una perspectiva económica, abordando aspectos demográficos, de salud, socioeconómicos en el año 2012. Esta investigación entrego unos resultados significativos donde se evidencia que muchos de estos adultos, por situaciones económicas deben permanecer laboralmente activos. (Stefano Farné, 2023).

Adicionalmente gracias a la participación del Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE con la encuesta de calidad de vida, de salud, bienestar y envejecimiento, ha logrado caracterizar esta población. La información encontrada en el DANE para el año 2022; el estudio SABE Colombia sobre la salud, bienestar y el envejecimiento del año 2015 (SABE Colombia, s.f.); la Política



Colombiana de Envejecimiento Humano y Vejez 2015-2024, (Gobierno de Colombia, 2023) serán parte vital de la caracterización del personal de Vidrio Andino S.A. aportando en las propuestas ocupacionales y económicas de lo que será el programa de pre pensionados.

Fernando Villada Duque: en su libro titulado “finanzas personales para todas las etapas de la vida” refiere que las personas se deben preparar para las expectativas de ingresos mensuales menores al último salario devengado. Por lo cual recomienda iniciar conociendo los gastos mensuales, generando acciones de ahorro, de inversión, aumentando los ingresos con actividades emprendedoras, alternativas de asesorías de 10 acuerdo con las experiencias y los talentos, estas actividades permiten ampliar los contactos, mantener la mente ocupado y sentirse útil aun cuando estén jubilados. (Fernando Villada Duque, 2020).

Desde la psicología, teorías como la de desarrollo psicosocial de Erikson (1950), citado en Bordignon, 2005), establecen que en la adultez tardía es clave lograr la integridad del yo, revisando y aceptando las experiencias del ciclo vital. Los programas previos a la jubilación pueden apoyar esta integración psicológica (Guevara, 2013). Asimismo, la teoría de la actividad (Havighurst, 1961, citado en Robledo y Orejuela, 2020), plantea que el bienestar en la vejez depende de mantener niveles de actividad e interacción social similares a etapas previas. Las iniciativas de preparación al retiro pueden educar sobre conservar estilos de vida activos y redes de apoyo al pensionarse (Parra Rizo, 2017).

Desde el modelo del continuo laboral (Atchley, 1976), se recalca la conveniencia de una transición paulatina a la jubilación, con fases como el pre retiro donde se inicia la adaptación psicológica a la idea próxima de pensionarse. Los programas de pre pensionados facilitan este proceso de adaptación progresiva (Bermejo, 2006). Existen diversas aproximaciones psicológicas que coinciden en que, para lograr un ajuste positivo a la jubilación, es clave implementar iniciativas organizacionales de preparación dirigidas a próximos pensionados. Mediante educación, consejo y soporte, se pueden atender necesidades específicas y promover el bienestar psicosocial en la transición al retiro (Bermejo, 2006; Guevara, 2013). La jubilación representa un cambio vital significativo con adaptaciones psicológicas, sociales y económicas (Guevara, 2013). Implementar programas de preparación para el retiro en las organizaciones puede facilitar este proceso y favorecer el bienestar de los trabajadores próximos a pensionarse.

En lo ocupacional, la jubilación representa un gran cambio en la vida de las personas, con implicaciones personales y ocupacionales. Es fundamental que las organizaciones implementen programas de preparación para apoyar la adaptación de los trabajadores (Jonsson et al., 2003). Desde terapia ocupacional, la jubilación se entiende como un proceso adaptativo complejo que conlleva reorganización y reestructuración ocupacional (Piñeiro, 2014). Supone cambios en el uso del tiempo, roles y rutinas cotidianas. Se destaca proveer programas preventivos con estrategias para mantener salud, desarrollar intereses, relaciones y un propósito, promoviendo participación en ocupaciones significativas (Diago, 2021; Espinoza, 2019).

Desde el modelo de Ocupación Humana (Kielhofner, 2004), participar en ocupaciones satisface necesidades y posibilita construir identidad. En la adultez mayor es clave promover actividades significativas y con propósito (Valdebenito, 2018). El equilibrio ocupacional entre autocuidado, productividad y ocio es esencial para el bienestar. Su ruptura al jubilarse puede afectar la salud (Yerxa, 1998, citado en Peral, 2017).

Con base a esto, Diago, G. P. (2021) propone que los programas de preparación para el retiro deben contemplar: psicoeducación sobre los cambios esperados y estrategias de adaptación; orientación para la gestión financiera; promoción de hábitos saludables; desarrollo de nuevos roles, rutinas e intereses; mantenimiento de vínculos sociales; y construcción de un nuevo propósito de vida.

Adicionalmente, Guevara, ME, (2013) plantean la relevancia de un enfoque preventivo y comunitario. Recomendán comenzar la preparación para la jubilación entre 3 a 5 años antes, e implementar estrategias grupales que promuevan el apoyo social y el intercambio 12 de experiencias. Asimismo, enfatizan en proveer herramientas para que los futuros jubilados elaboren su propio plan de transición. (Canfranc, M. R. (2022)

MARCO LEGAL

Artículo 48, La Constitución Política de Colombia de 1991, Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley. Parágrafo 1º. A partir del 31 de julio de 2010, no podrán causarse pensiones superiores a veinticinco (25) salarios mínimos legales mensuales vigentes, con cargo a recursos de

naturaleza pública. Parágrafo 2º. A partir de la vigencia del presente Acto Legislativo no podrán establecerse en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acto jurídico alguno, condiciones pensionales diferentes a las establecidas en las leyes del Sistema General de Pensiones.

Ley 21 de 1982, Artículo 39. las Cajas de Compensación Familiar son personas jurídicas de derecho privado sin ánimo de lucro, organizadas como corporaciones en la forma prevista en el Código Civil, cumplen funciones de seguridad social y se hallan sometidas al control y vigilancia del Estado.

Ley 71 de 1988, Por la cual se expiden normas sobre pensiones y se dictan otras disposiciones.

Ley 100 de 1993, Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.

Ley 797 de 2002, 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.

Ley 780 de 2002, Estableció que los pre pensionados son aquellas personas que están a tres años de cumplir los requisitos de edad, tiempo de servicio o semanas de cotización para acceder a la pensión de vejez.

Ley 2393 de 2010, La celebración y cumplimiento de las obligaciones derivadas de contratos de prestación de servicios estará condicionada a la verificación por parte del contratante de la afiliación y pago de los aportes al sistema de protección social, conforme a la reglamentación que para tal efecto expida el Gobierno Nacional. Sin perjuicio de lo previsto para otros fines, para los efectos relacionados con los artículos 18 y 204 de la Ley 100 de 1993, los pagos laborales no constitutivos de salario de los trabajadores particulares no podrán ser superiores al 40% del total de la remuneración. Los empleadores deberán informar a los empleados sobre los aportes pagados a la protección social o garantizar que estos puedan consultar que tales sumas hayan sido efectivamente abonadas. Las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social en Salud deben hacerse sobre la misma base de las cotizaciones efectuadas al Sistema de Riesgos Profesionales y de las realizadas al Sistema General de Pensiones. Para afiliar a un trabajador, contratista o a cualquier persona obligada a cotizar al Sistema de Riesgos Profesionales debe demostrarse que se encuentra cotizando a los Sistemas Generales de Seguridad Social en Salud y de Pensiones.



Decreto 190 de 2003, "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 790 de 2002".
Número 1.5 "Servidor próximo a pensionarse: Aquel al cual le faltan tres (3) o menos años, contados a partir de la promulgación de la Ley 790 de 2002, para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o de vejez." y Artículo 12. "Destinatarios. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 790 de 2002, dentro del Programa de Renovación de la Administración Pública no podrán ser retirados del servicio las madres cabezas de familia sin alternativa económica, las personas con limitación física, mental, visual o auditiva, y los servidores que cumplan la totalidad de los requisitos de edad y tiempo de servicio para disfrutar de su pensión de jubilación o de vejez, en el término de tres (3) años, según las definiciones establecidas en el artículo 1° del presente decreto."

Decreto 1072 de 2015, adoptar el esquema financiero y operativo que permita la vinculación de los trabajadores dependientes que laboren por períodos inferiores a un mes, a los Sistemas de Pensiones, Riesgos Laborales y Subsidio Familiar.

Decreto 1833 de 2016, Por medio del cual se compilan las normas del Sistema General de Pensiones.

Circular externa 16 de 2016, Instrucciones en materia del deber de asesoría para que proceda el traslado de afiliados entre regímenes pensionales y se adiciona información a los extractos de los afiliados al Régimen de Prima Media con Prestación Definida.

Decreto 295 de 2017, Por el cual se adiciona un Capítulo al Título 13 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1833 de 2016, a efectos de reglamentar la contribución de terceros para personas vinculadas al Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS) y se dictan otras disposiciones.

Resolución 2692 de 2010, Dentro de la Afiliación Única Electrónica los aportantes son responsables de: a) Realizar la afiliación de la empresa a los sistemas de Riesgos Profesionales y Cajas de Compensación Familiar ejerciendo el derecho a la libre elección. b) Realizar el proceso de afiliación a los sistemas de salud, pensiones y al Fondo de Ahorro programado de largo plazo cuando aplique, con la manifestación por parte del empleado de la adecuada asesoría por parte de las Administradoras y de la libre elección mediante la firma del Formato de Elección Libre, Espontánea y Voluntaria a la Protección Social. c) Verificar el registro por



parte de la Administradora de Fondos de Pensiones, del formulario de preafiliación en papel del Sistema General de Pensiones en el Sistema Único de Afiliación. d) Reportar las novedades que afecten la información propia y la de sus trabajadores y los traslados. e) Verificar los resultados de cada afiliación, traslado o novedad, que se realizó en nombre de sus trabajadores o representados. f) Recopilar y enviar los documentos soporte de la afiliación de los cotizantes y sus beneficiarios a las respectivas Administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral y de la Protección Social, de acuerdo con las condiciones definidas en la presente resolución. g) En el Sistema de Riesgos Profesionales deberá realizar la afiliación, retiro, reporte de novedades y pago de los aportes de los trabajadores independientes con quienes tenga un contrato de prestación de servicios civil, comercial o administrativo de acuerdo con la norma que regule la afiliación de este tipo de independientes

Resolución 2388 de 2017, tiene por objeto unificar y actualizar las reglas de aplicación para el recaudo de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y Parafiscales y adoptar los anexos técnicos de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), contentivos de las especificaciones y estructuras de los archivos a reportar por Aportantes, Pagadores de Pensiones y Operadores de Información.

METODOLOGIA

El programa de pre pensionados de la empresa Vidrio Andino S.A.S, será una herramienta que apoye a la Alta Dirección para cumplir con los planes de sucesión, la transferencia de conocimiento y que orienten a los colaboradores en la etapa de pre pensionados para el nuevo proyecto de vida, bajo el liderazgo de Talento Humano y el apoyo de aliados estratégicos que permitan la ejecución del programa.

El programa contará con actividades de sensibilización en la importancia de conocer los requisitos para acceder a la pensión, capacitación en la transferencia de conocimiento para afrontar las diferentes situaciones que se hayan identificado en los colaboradores y en la empresa, proporcionar nuevos aprendizajes ocupacionales, hábitos saludables, talleres psicoeducativos y financieros que ofrecerán al colaborador elementos para continuar después de estar en su jubilación.



Los tiempos de ejecución para el desarrollo del programa, estará sujeto a lo establecido por la empresa, la periodicidad y las modalidades de realización, sean presenciales o virtuales, por lo cual estará en constante evaluación logrando así ajustar el programa a los lineamientos de la Alta Dirección y así generar la mejora continua.

EJES DE APLICACIÓN

Los ejes de aplicación del presente programa están enmarcados en acompañar y asesorar a los colaboradores, en conocer los tramites **administrativos** para poder acceder al proceso de pensión, por lo cual, se deberán socializar los requisitos normativos para poder acceder al derecho de pensión, la doble asesoría y la preparación de documentación pertinente. Así mismo, dar asesoría y acompañamiento en cuanto a el impacto económico y **financiero** que tendrán una vez reciban el bono pensional o mesada pensional, de acuerdo con a liquidación que recibirán de acuerdo con el fondo de pensiones y aportes realizados, por otro lado, desde lo **psicológico** acompañar en el procesos de desapego, nuevas dinámicas familiares y sociales, finalmente, en lo **ocupacional**, para validar actividades que puedan desarrollar de acuerdo con sus gustos, posibilidades y nuevo proyecto de vida.

ACTIVIDADES

Actividades sensibilizadoras y recreacionales

Desarrollar procesos de sensibilización y acompañamiento, por ello se plantea realizar la validación de los próximos jubilados e iniciar con la fase de sensibilización, esta actividad se desarrollará una vez al año y estará encaminada para aquellos colaboradores que están a tres años de pensionarse.

Se realizarán actividades recreacionales dentro de la empresa en una jornada no mayor a dos horas, los colaboradores podrán disfrutar de actividades al aire libre, juegos, video conferencias, charlas motivacionales, talleres para la construcción y planteamiento del nuevo proyecto de vida, la reconexión con familiares y amigos, la identidad fuera de su trabajo, los aspectos positivos y negativos en este proceso de retiro.

Doble asesoría pensional

Se propone que desde los diez años antes para acceder a la pensión los colaboradores cuenten con la doble asesoría de los regímenes pensionales, donde



se aclaren las dudas administrativas para poder acceder al derecho de jubilación. El propósito de esta doble asesoría será resolver las dudas que cada colaborador tenga en cuanto al proceso pensional, así mismo, conocer lo relacionado con los requisitos, documentos y trámites para solicitar la pensión, derechos y obligaciones, mesada pensional a recibir, sitio de presentación, tiempos necesarios para que así se facilite al colaborador la toma de decisiones.

Charlas de reflexión y capacitaciones ocupacionales.

Se plantea organizar grupos de colaboradores que estén a tres años de pensionarse, para ejercer talleres de reflexión que les permitan interiorizar en el nuevo proyecto de vida y de esta manera identificar las actividades que pueden desarrollar una vez estén en la jubilación y entreguen alternativas para que la transición de los colaboradores sea amigable.

Estas charlas les ayudaran para generar habilidades sociales y de comunidad, relaciones interpersonales, compartir experiencias vivenciales, desapegos, autoestimas, entre otras, generando así alternativas para su nuevo proyecto de vida.

Acompañamiento psicológico

Es indispensable realizar un acompañamiento psicológico dentro del programa de pre pensionados ya que la jubilación representa una transición vital que conlleva impactos emocionales significativos, se reconocerá a los colaboradores que están dispuestos a gestionar su proceso de retiro por jubilación y de aquellos que aún no deseen su retiro.

Se reconocerá a su vez, el cambio de roles e identidad laboral, sumado a modificaciones en redes de apoyo y rutinas, que puedan generar ansiedad, incertidumbre y crisis existenciales en los trabajadores próximos a pensionarse ellos no cuentan con recursos internos y externos para procesar esto.

Un acompañamiento terapéutico permitiría entregar orientación y estrategias para fortalecer la resiliencia, fomentar una visión positiva del retiro como nueva etapa vital, elaborar duelos frente a pérdidas percibidas, y en definitiva optimizar el bienestar psicoemocional ante los desafíos del cambio.

Alianzas ocupacionales

Con la ayuda de la caja de compensación familiar, el SENA, algunas instituciones educativas, se podrán dar a conocer alternativas de capacitación, emprendimiento, actividades culturales y manuales, donde los futuros pensionados vean



oportunidades de continuar desarrollando habilidades y ponerlas al servicio de la comunidad, al conocer las diferentes alternativas, y reconocer que con la ventaja y experiencia laboral podría generar un proyecto productivo optimizando el tiempo, es por ello que en esta estrategia, se plantea generar talleres sobre desarrollo personal, manejo del tiempo, relaciones interpersonales y búsqueda de empleo.

Para los colaboradores que cuenten con conocimientos específicos en el funcionamiento de la empresa, podrán ser mentores de los colaboradores que deseen desarrollar las funciones específicas para esos tipos de cargo, de esta manera se obtendrá la transferencia del conocimiento y la ocupación de los pensionados de la empresa, habrá un beneficio para los pensionados y para la organización.

Asesorías financieras

Con el apoyo de los proveedores financieros y bancos que prestan el servicio a la empresa, gestionar asesorías de financiamiento, liquidación de deudas, portafolios de inversiones, solicitudes de créditos que le sirvan al colaborador a impulsar el nuevo proyecto de vida.

Así mismo, desde el área de financiera, nómina y el fondo de empleados, poder implementar actividades que apoyen en la transición del pensionado, a través de planificar su futuro financiero y a tomar decisiones informadas sobre su jubilación, dichas actividades deberán incluir talleres sobre ahorro, inversión, seguros y planificación patrimonial.

Encuesta de experiencia del pensionado.

Una vez se ejecute el proceso de retiro por jubilación, será indispensable aplicar la evaluación del programa a través de las personas que hayan vivido todo el proceso, esto con el fin de encontrar las oportunidades para mejorar el programa y ejecutar las acciones que sean necesarias con el fin de fortalecer las herramientas, los recursos, las didácticas, metodologías y las alianzas para el desarrollo del programa de pre pensionados.

Esta evaluación será el insumo en la toma de decisiones de la alta dirección para analizar el impacto y plantear la planeación anual de los recursos, los responsables, las nuevas alianzas, entre otras.

EVALUACIÓN Y CONTROL

El presente programa contará con el continuo seguimiento y control, lo cual permitirá evaluar de manera periódica el cumplimiento de los objetivos y su actualización, el desarrollo de acciones de monitoreo y control de las actividades propuestas, la documentación que contribuya a evidenciar la ejecución, y el establecimiento de acciones de mejoras y correctivas que aporten al bienestar laboral dentro de la compañía, la transferencia del conocimiento, la satisfacción del colaborador y el employer branding.

El control de actualizaciones y ajustes al presente programa será liderado por el área de Talento Humano, en conjunto con el Sistema Integrado de Gestión, y previa autorización de la Alta Dirección. La evaluación y las mejoras se darán de acuerdo con los KPI establecidos para hacer las mediciones de las actividades del presente programa.

BIBLIOGRAFIA

Atchley, R. C. (1976). The sociology of retirement. New York: John Wiley.

Recuperado de:

[https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=424850](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=424850).

Bermejo, L. (2006). Promoción del envejecimiento activo. Reflexiones para el desarrollo de programas de preparación y de adaptación a la jubilación. Dialnet Unirioja. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2756877>.

Bordignon, N.A, (2005). El desarrollo psicosocial de Eric Erikson. El diagrama epigenético del adulto. Revista Lasallista de Investigación, 2 (2), 50-63.

Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/695/69520210.pdf>.

Canfranc, M. R. (2022, 24 agosto). Cómo planificar la jubilación en cinco pasos. BBVA NOTICIAS. Rescatado de: <https://www.bbva.com/es/salud-financiera/como-planificar-la-jubilacion-en-cinco-pasos/>.

Diago, G. P. (2021). Programas de preparación para el retiro laboral: Una mirada a la calidad de vida de pensionados colombianos [Trabajo de investigación].

Universidad EAFIT. Rescatado de:

https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/29936/GreeyPauline_DiagoGarcia_2021.pdf;jsessionid=05C3D609CAD3D4793315C419F98EFCA5?sequence=2.

Fernando Villada Duque, J. M. (2020). Finanzas personales para todas las etapas de la vida. Medellín: Universidad de Antioquia.

Gobierno de Colombia. (08 de 08 de 2023). Ministerio de Salud y Protección Social. Obtenido de

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/Pol%C3%A9tica-colombiana-envejecimiento-humano-vejez-2015-2024.pdf>.

Guevara, M.E, (2013). Preparación para la jubilación: diseño de un programa de acompañamiento psicológico. Visión Gerencial, (1), 103-122. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545895003.pdf>.

Jonsson, H., Borell, L., & Sadlo, G. (2003). Jubilación: una transición ocupacional con consecuencias en la temporalidad, equilibrio y significado de la ocupación. Revista Chilena De Terapia Ocupacional, (3), Pág. 7 – 18. <https://doi.org/10.5354/0719-5346.2003.145>.

Kielhofner, G. (2004). Terapia ocupacional. Modelo de ocupación humana. Teoría y aplicación. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=311468>.

Ministerio de salud y protección social. (8 de agosto de 2023). Sistema general de pensiones.

MinSalud. Obtenido de

<https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/sistema-general-pensiones.aspx>.

Parra Rizo, M. (2017). Envejecimiento activo y calidad de vida: Análisis de la actividad física y satisfacción vital en personas mayores de 60 años [Tesis Doctoral]. Universidad Miguel Hernandez. Recuperado de: <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/4457/1/TD%20Parra%20Rizo%2C%20Maria%20Antonia.pdf>.

Piñeiro, S. (2014). El desempeño ocupacional en la jubilación: Vivencias de un grupo de personas jubiladas en el ámbito residencial [Trabajo de fin de grado]. Universidade da Coruña. Rescatado de: https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/14137/Pi%C3%B1eiroPaz%C3%B3_San_dra_TFG_2014.pdf?sequence=2.

Robledo, C. A., Orejuela, J. J. (2020). Teorías de la sociología del envejecimiento y la vejez.



SABE Colombia. (s.f.). Ministerio de Salud y Protección Social. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/ED/GCFI/Resumen-Ejecutivo-Encuesta-SABE.pdf>.

Stefano Farné, D. A. (08 de 08 de 2023). Universidad Externado de Colombia. Obtenido de <https://www.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/2017/01/Cuaderno-16.pdf>.

Valdebenito, A. (2018). Introducción: El modelo de ocupación humana (MOHO). ContextO. Rescatado de: RCTX05_01.pdf.

Vidrio Andino | Saint-Gobain. (s. f.). <https://www.vidrioandino.com>.

Yerxa, E.J. (1998). Health and the human spirit for occupation. American Journal of Occupational Therapy, 52, pp. 412-418. Rescatado de: doi:10.5014/ajot.52.6.412.