



MINSALUD



**PROGRAMA DE ADAPTACIÓN AL CAMBIO  
Y RETIRO DEL SERVICIO**

**FONDO DE PASIVO SOCIAL DE FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA**

**ELABORADO POR:  
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

**BOGOTÁ, MAYO DE 2017**

PAGINA 1 DE 11



## 1. Introducción

El Plan de bienestar social 2017 del Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia, está enfocado en propiciar un ambiente de trabajo adecuado, a través del desarrollo de actividades orientadas a crear, mantener y mejorar las condiciones laborales, el desarrollo integral de los funcionarios, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con su trabajo y con el logro de los objetivos del Fondo.

Dentro del grupo de funcionarios que laboran en la entidad, se encuentran las personas que están próximas a pensionarse, y esta situación hace que experimenten una serie de cambios en su vida, el solo hecho de dejar de trabajar modifica los hábitos que ha tenido a lo largo de su vida laboral, para algunos puede significar una gran pérdida, para otros, gran satisfacción, pero la realidad es que adaptarse a un cambio siempre conlleva un esfuerzo.

En tal sentido, es deber de la entidad ayudar al empleado en su transición a la nueva etapa como jubilado, ya que es un recurso valioso para potenciar su crecimiento y desarrollo personal, lo cual le permitirá gozar de una adecuada calidad de vida y sostener relaciones sociales que fortalezcan su autoestima y que le permita adaptarse e integrarse fácilmente.

En el caso particular del Fondo y teniendo en cuenta el marco normativo, el Plan de Bienestar Social de la presente vigencia (en el numeral 4.2.2.), incluye el Área de Calidad de Vida Laboral, dentro de la cual se contempla el Programa de Adaptación al Cambio y Retiro del Servicio, que está dirigido a los funcionarios a los cuales les faltan tres (3) o menos años para el reconocimiento de la pensión, y debe establecer las actividades que permitan brindar orientación enfocada en su retiro laboral, y generar espacios de reflexión y adquisición de herramientas, para enfrentar de forma propositiva el cese de actividades laborales y dar paso al aprovechamiento del tiempo con un enfoque de productividad, relevancia y tranquilidad.

Así mismo, se hace necesario identificar y capacitar a los funcionarios del Fondo, a los cuales les faltan doce (12) años para acceder a la edad pensional, con el objetivo de tomar decisiones, basados en una amplia información sobre los aspectos involucrados en el retiro laboral con derecho a pensión.

Adicionalmente, se establece la necesidad de oficializar los mecanismos mediante los cuales se realizará el reconocimiento y exaltación de la labor cumplida, por quienes adquieren el estatus de pensionado mediante un acto público y reconocer la

## 2. Objetivo

Institucionalizar el Programa de Adaptación al Cambio y Retiro del Servicio, para que los funcionarios cuenten con las herramientas de tipo emocional y material, para comprender las transformaciones en su estilo de vida, salud física y psicológica, administración económica y financiera, manejo de relaciones sociales y familiares, actividades productivas y ocupación del tiempo libre entre



otras; así como contar con la asesoría necesaria respecto a la normatividad vigente para llegar al reconocimiento de su derecho a pensión.

### 3. Alcance

El Programa de Adaptación al Cambio y Retiro del Servicio, aplica para todos los funcionarios del Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia, que se encuentren catalogados como pre pensionado de acuerdo a la norma, es decir a quienes les falten tres (3) años o menos para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación. Adicionalmente aplica para los funcionarios a los que les faltan doce (12) años o menos para reunir los requisitos legales para el reconocimiento de la pensión de jubilación.

### 4. Marco normativo

#### Ley 100 de 1993

**Artículo 262, literal c)** establece: 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.

#### Decreto 36 de 1998

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

**ARTÍCULO 1o.** La Dirección Técnica de Seguridad Social-División de Estudios Sociales o la dependencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que haga sus veces, tendrá como actividad permanente la promoción de la inclusión del componente de preparación a la jubilación, denominado Política de Prerretiro Marco (PPM), dentro de los programas de bienestar de los trabajadores.

**ARTÍCULO 2o.** La Política de Prerretiro Marco (PPM) implica acciones y medios que hagan posible la planificación, la administración y la evaluación constante de la vida, teniendo en cuenta aspectos fundamentales como la salud física y psicológica, la administración económica y financiera, el manejo creativo del tiempo libre y el conocimiento de la normatividad vigente, particularmente la relacionada con las normas constitucionales, las leyes laboral y de seguridad social y las demás que contribuyan al conocimiento integral de las obligaciones y derechos de trabajadores y empleadores, así como de las instancias de reclamación y denuncia respectivas.

Se buscará que las acciones correspondientes se integren a la filosofía, misión y plan de desarrollo de cada entidad.

**ARTÍCULO 3o.** La preparación a la jubilación contemplará planes a largo plazo, dirigidos a quienes tienen entre uno y diez años de vida laboral; de mediano plazo para quienes han laborado entre once y quince años y de corto plazo para aquellos que llevan más de quince años de labores y tendrá en cuenta las expectativas y necesidades sentidas de las personas implicadas, los recursos existentes en la comunidad en la cual viven, sus posibilidades y limitaciones, con



el fin de propiciar su desarrollo personal, familiar y social.

**ARTÍCULO 4o.** Las empresas que carezcan de programas regulares de bienestar social y que así lo deseen, harán convenios con las entidades y Cajas de Compensación Familiar que cuenten con la infraestructura profesional y física necesaria para obtener el cabal cumplimiento de sus metas.

Las Cajas de Compensación Familiar podrán desarrollar programas abiertos de preparación a la jubilación, destinados a los trabajadores independientes.

**ARTÍCULO 5o.** La Dirección Técnica de Seguridad Social, o la dependencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que haga sus veces, asesorará a las entidades que se lo soliciten en la adopción de los proyectos de preparación para el retiro que le sean presentados y desarrollará las acciones de difusión, promoción y evaluación de los mismos.

### **Ley 790 de 2002**

Es pre-pensionado el funcionario próximo a pensionarse, al cual le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación.

### **Decreto 1083 de 2015**

**Artículo 2.2.10.7.** De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar la preparación al pre pensionado para el retiro del servicio, entre otras actividades.

## **5. Adaptación al cambio y retiro del servicio**

Con base en normativa que rige la materia y de acuerdo con la identificación de los funcionarios a los que les faltan tres (3) años o menos para el reconocimiento de la pensión y a quienes les faltan doce (12) años para acceder a la edad pensional, se busca establecer los riesgos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros, a los que se exponen los servidores públicos del Fondo de Pasivo Social al llegar al momento de su pensión y de este modo brindar los mecanismos que minimicen en lo posible, las consecuencias que se pueden presentar en este momento de transición.

Durante toda su vida laboral, las personas se proyectan en alcanzar en su edad adulta, el reconocimiento de su derecho pensional y con ello obtener la recompensa a al tiempo dedicado y entrega al trabajo. Es una etapa que para muchos podrá representar tiempos de descanso y tranquilidad, sin embargo, una vez llegado el momento de la jubilación, aparecen múltiples dudas sobre el comienzo de una nueva etapa, se ven obligados a retirarse de su actividad laboral y emprender nuevos retos, tales como qué hacer con el tiempo libre, como manejar los ingresos, el entorno familiar, entre otros.

Este plan tiene como finalidad, brindar las herramientas que le permitan a los funcionarios del Fondo, planificar las actividades en este nuevo proceso de



adaptación, las cuales abarcan aspectos fundamentales como el hogar, actividades de trabajo independiente, capacitación de nuevos oficios o artes, y el planteamiento de los objetivos que en adelante se quieren alcanzar, debido a que no todas las personas afrontan de la misma manera el retiro laboral.

Dependiendo de las proyecciones realizadas y de las diferentes variables familiares, sociales y económicas en las que se encuentre cada persona, así afrontaran el comienzo de esta nueva etapa como pensionados. Es importante identificar que para algunos, esta situación puede ser motivo de frustración, debido a que en algunos casos, surgen pensamientos negativos relacionados con aspectos de su vida y con ello, profundas depresiones y alteraciones del comportamiento.

Por el contrario, existen quienes asumen de forma positiva esta etapa, aprovechando en familia y en el desarrollo de múltiples actividades deportivas, artísticas y culturales, los nuevos espacios y tiempos disponibles que se presentan por el cese de actividades laborales.

De ahí la necesidad de brindarle a nuestros funcionarios, la posibilidad de pasar por este proceso previo de preparación como pre pensionados, con el tiempo preciso para poder lograrse enfrentar en las mejores condiciones y expectativas al momento del retiro. Y es que para lograr dicho objetivo, es importante que los funcionarios reconozcan la necesidad de adaptarse poco a poco a una perspectiva diferente del tiempo, mantener relaciones estimulantes con las personas de su entorno, participar en la vida de los seres queridos y adoptar un estilo de vida que le permita seguir interviniendo de forma independiente en su entorno social y familiar.

Para lo cual el Grupo Interno de Trabajo - Gestión de Talento Humano, articulara algunas actividades establecidas en el Plan de Bienestar Social de cada vigencia en conjunto con la metodología del Programa de Adaptación al Cambio y Retiro del Servicio, con la que busca cumplir los objetivos propuestos.

## **6. Desarrollo del Programa de Adaptación al Cambio y Retiro del Servicio vigencia 2017**

De acuerdo con el Plan de Bienestar Social 2017, se desarrollarán las actividades establecidas en el Programa de Seguridad Social Integral, para lo cual se estableció comunicación con la ARL, Caja de Compensación Familiar-Compensar-, EPS, Fondos de Ahorro Individual, Colpensiones y Fondo Nacional del Ahorro, con el fin de programar con estas entidades visitas periódicas en las cuales se asegure el suministro de información y retroalimentación constantes sobre servicios, beneficios y novedades presentadas en los mismos, en pro del bienestar de los funcionarios y de su familia. Así mismo, se programaron asesorías grupales y personales a cada uno de los servidores públicos, especialmente a los que se encuentran en edades de pre pensionados, informando los beneficios de los Fondos Privados y Fondos Públicos, y así cada uno podrá tomar una decisión de cambio o de permanencia en el fondo de pensiones al que se encuentra afiliado.

De igual forma, mediante los Programas Recreativos, Deportivos y Salud (promoción y prevención) se busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes



actividades recreativas, educativas y sociales; y en conjunto con el Programa para el Fortalecimiento de la Vida Familiar, se tiene la finalidad de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores, y de su núcleo familiar.

### 6.1 Situación actual de los funcionarios del Fondo

La población objetivo de este plan es:

Edad	Tiempo faltante	Genero	No. De funcionarios
de 54 a 57	3 años o menos	Femenino	7
de 59 a 62	3 años o menos	Masculino	6
de 45 a 53	12 años o menos	Femenino	22
de 50 a 58	12 años o menos	Masculino	10
		<b>Total</b>	<b>45</b>

#### a) Personas con 3 años o menos para pensionarse:

Personas con 3 años o menos para pensionarse:			
No.	CEDULA	NOMBRE	FONDO DE PENSIONES
1	51.745.210	CARDONA SANCHEZ OLGA LUCIA	COLPENSIONES
2	51.688.429	MUÑOZ ARIAS NANCY STELLA	PORVENIR S.A
3	51.706.093	RINCON VALBUENA ANGIE CAROLINA	PORVENIR S.A
4	24.573.090	QUICENO ECHEVERRY RUBIELA	COLPENSIONES
5	39.520.353	BRICEÑO BUITRAGO LILIA	PORVENIR S.A
6	12.546.442	AUN QUICENA NAGE	COLPENSIONES
7	4.130.000	GAMEZ GONZALEZ JULIO CESAR	COLPENSIONES
8	19.363.246	TORRES FLOREZ ANGEL ROBERT	COLPENSIONES
9	13.836.378	HERRERA VESGA BENJAMIN	PORVENIR S.A
10	24.326.606	GALLO MEJIA ISABEL CRISTINA	COLPENSIONES
11	5.711.553	SEGURA BECERRA LUIS ALBERTO	COLPENSIONES
12	70.093.417	VELEZ GONZALEZ SERGIO	COLPENSIONES
13	41.588.633	OJEDA MARTINEZ MARTHA EDITH	COLPENSIONES

#### b) Personas con 12 años o menos para pensionarse:

Personas con 12 años o menos para pensionarse:			
No.	CEDULA	NOMBRE	FONDO DE PENSIONES
1	28.140.384	CARDENAS DIAZ ANA CECILIA	COLPENSIONES
2	52.105.934	PINZON DOMINGUEZ SANDRA HELENA	COLPENSIONES
3	56.083.055	URECHE IGUARAN LILLY PAOLA	COLPENSIONES
4	51.998.751	CORREDOR LEYVA ILBA	COLPENSIONES
5	51.980.874	MATALLANA SOTELO BLANCA SAMARIS	COLPENSIONES
6	57.431.792	VISBAL VILORIA CARMEN YANETH	COLPENSIONES
7	63.351.192	GALEANO PENAGOS LIGIA	COLPENSIONES
8	51.954.666	SANABRIA AGUILAR NOHORA CLEMENCIA	COLPENSIONES
9	51.904.047	OVALLE POSADA INGRID YANETH	COLPENSIONES
10	23.799.713	RODRIGUEZ PACHON CLARA CECILIA	COLPENSIONES
11	23.621.957	VACA GUTIERREZ LUZ FANY	COLPENSIONES
12	79.241.682	MARTINEZ LOPEZ SILVANO	COLPENSIONES
13	72.145.219	MERCADO BUSTAMANTE ANUAR	COLPENSIONES
14	51.869.383	BAUTISTA PEREZ NANCY STELLA	COLPENSIONES
15	51.952.628	LAVERDE MARIA PILAR	COLPENSIONES
16	51.855.534	PAVA VANEGAS MARIA ERCILIA	COLPENSIONES
17	51.889.163	RINCÓN LEÓN NELLY	COLPENSIONES

18	80.271.679	<b>BELTRAN MUÑOZ WILSON EDUARDO</b>	COLPENSIONES
19	84.032.471	<b>MOSCOTE BRITO LUIS MIGUEL</b>	COLPENSIONES
20	79.535.825	<b>RUIZ MARTINEZ HECTOR</b>	COLPENSIONES
21	28.612.340	<b>GARZON MARTHA AZUCENA</b>	COLPENSIONES
22	51.878.002	<b>LARA PADILLA MARIA FLOR</b>	COLPENSIONES
23	16.364.012	<b>RIVERA DOMINGUEZ SILVIO</b>	COLPENSIONES
24	43.433.067	<b>FRANCO DUQUE LILIA AMPARO</b>	COLPENSIONES
25	57.407.031	<b>ARDILA GUERRA FRANCISCA DE ASIS</b>	COLPENSIONES
26	20.677.597	<b>MARTINEZ AVELLANEDA RITA OMAIRA</b>	COLPENSIONES
27	51.740.163	<b>ROJAS AREVALO MERY PATRICIA</b>	COLPENSIONES
28	37.942.518	<b>SALAZAR VILLARREAL MARIA ODETH</b>	COLPENSIONES
29	79.262.050	<b>GARZON GARZON JESUS ALBERTO</b>	COLPENSIONES
30	79.202.895	<b>MALAVER PINZON HUMBERTO</b>	COLPENSIONES
31	16.659.029	<b>SANCHEZ CASTRO CIRO JORGE EDGAR</b>	COLFONDOS
32	19.387.348	<b>CARDENAS LAZZO JULIO HERNANDO</b>	COLPENSIONES

**6.2** Se brindaran actividades enfocadas a fortalecer las siguientes necesidades:

- ❖ Adaptación y manejo del tiempo libre, actividades productivas y alternativas ocupacionales y de inversión.
- ❖ Fortalecimiento de relaciones con las personas de su entorno y su familia.
- ❖ Adopción de un estilo de vida que le permita seguir interviniendo de forma independiente en su entorno social y familiar.
- ❖ Promoción y prevención de la salud física y psicológica.
- ❖ Administración económica y financiera.
- ❖ Conocimiento específico de los beneficios de los fondos de pensiones privados y fondos públicos.
- ❖ Información sobre los diferentes trámites para traslado del fondo de pensiones en caso de requerirlo.
- ❖ Documentos requeridos para los trámites de reconocimiento de la pensión.

## **7. Actividades del Programa de Adaptación al Cambio y Retiro del Servicio**

Las actividades establecidas en este programa, se ejecutarán conforme al cronograma establecido y se desarrollarán de acuerdo con las prioridades y ofertas que se presenten por parte de las entidades participantes que apoyan los planes de gestión humana.

### **7.1.1 Plan de Bienestar Social - Área Protección y Servicios Sociales- Programa de Seguridad Social Integral**

1. Capacitación COLPENSIONES
2. Feria de servicios COLFONDOS
3. Charla COLFONDOS



**Objetivo:** Actividades encaminadas a brindar información sobre el objetivo del Sistema de General de pensiones y asesorías personalizadas sobre los beneficios de los fondos privados y públicos.

**Población:** Pre- pensionados y funcionarios que han prestado sus servicios durante más de 20 años a la entidad.

**Contenidos:**

1. Objeto del Sistema de Pensiones.
2. Regímenes que conforman el Sistema de "Pensiones".
3. Características tiene el Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida.
4. Características tiene el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad.
5. Qué Pensiones garantiza el Sistema.
6. Requisitos para acceder a la Pensión de Vejez, Invalidez y Sobrevivientes en los dos regímenes.
7. Cómo revisar y pedir depuración de la historia pensional.
8. Trámites establecidos para afiliación, novedades de traslados, solicitud de reconocimiento de pensión.
9. Preparación documentación y trámites necesarios a realizar en la transición vida laboral - Pensionado.

**7.1.2 Plan de Bienestar Social - Área Protección y Servicios Sociales- Programas Recreativos, Deportivos Y Salud (Promoción Y Prevención).**

1. Charla manejo de estrés en el Trabajo por EPS CAFESALUD.
2. Charla en Manejo de estrés por EPS COMPENSAR.
3. Masajes Anti estrés.
4. Charla en: Autoestima.
5. Charla en: Cuidado del adulto mayor y riesgos en el hogar por EPS CAFESALUD.
6. Taller donde se contemplen temas relacionados con: autocuidado, autoestima, Manejo y resolución de conflictos, emprendimiento y manejo de finanzas.
7. Actividades de promoción y prevención EPS Sanitas: Manejo del tiempo libre, proyecto de vida, relaciones interpersonales, el yoga de la risa, entre otras.

**Objetivo:** Brindar espacios de capacitación a los servidores públicos, en los cuales adquieran habilidades para el adecuado manejo de la ansiedad y el estrés laboral y los demás temas que les permitan asumir con tranquilidad la etapa como pre pensionados.

**Población:** Funcionarios y pre pensionados.

**Contenidos:**

1. Tipos de estrés.
2. Riesgos en la salud a causa del estrés crónico.
3. Causas que pueden generar estrés.
4. Cómo manejar el estrés y la ansiedad.



### 7.1.3 Plan de Bienestar Social - Área Protección y Servicios Sociales- Programa Para El Fortalecimiento De La Vida Familiar.

1. Actividades de integración, Recreo deportivas. ✓
2. Actividad CINE Y ALGO MÁS.

**Población** Pre- pensionados, funcionarios y sus familias. ✓

#### **Contenidos:**

1. Actividades artísticas, ecológicas y deportivas ✓
2. Deporte, cine y salidas a comer. ✓

### 7.1.4 Actividades específicas del programa de Pre pensionados ✓

1. Reducción de la jornada laboral en media hora.
2. Exoneración de la compensación de tiempo, para efectos de los descansos compensados que sean establecidos por la entidad.

Para lo cual los funcionarios que acrediten su calidad de pre-pensionados en los términos que exija el Régimen de Prima Media con Prestación Definida o el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, debe acreditar su situación con los debidos soportes, así mismo de conformidad con la naturaleza propia de sus funciones y sin afectar la prestación de servicio.

**Objetivo:** Brindar al funcionario tiempo libre para el uso creativo y útil, en los cuales se enfoque en nuevas actividades de su entorno social y familiar.

**Población:** Pre- pensionados.

#### **Contenidos:**

1. Tiempo libre.
2. Espacios para compartir con familia y amigos.
3. Tiempo para realizar actividades manuales y artísticas.

## 8. Reconocimiento a funcionarios del FPS que adquieren el estatus de pensionado.

Como reconocimiento a los años de servicio a la entidad y a la labor prestada por los funcionario a los cuales se les ha reconocido su derecho pensional, se tiene estipulado la proyección de un acto administrativo mediante el cual se exalte su trayectoria laboral y/o profesional, y los servicios prestados como servidor público en el Fondo de pasivo social de ferrocarriles nacionales de Colombia. Así mismo, en acto público se entregará un documento en nota de estilo que contenga copia de la resolución y un reconocimiento de exaltación por los años de servicios a la entidad.

Dicho evento será documentado mediante noticia y fotografías, y se publicara en la página intranet de la entidad, para conocimiento de todas las personas que prestan sus servicios al Fondo.

#### **9. Reconocimiento a 25 años de servicio a la entidad**

Mediante acto administrativo, se reconocerá la labor prestada por los servidores públicos que por veinticinco (25) años han estado al servicio del Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles nacionales de Colombia, señalando la fecha en la cual se vinculó cada uno de ellos a la entidad y exaltando la responsabilidad y dedicación.

Este acto administrativo será publicado en la página intranet de la entidad y se socializara por los medios de comunicación internos para conocimiento de todas las personas que prestan sus servicios al Fondo.

#### **10. Vigencia del Programa de Adaptación al Cambio y Retiro del Servicio.**

Los planes de Gestión Humana de la entidad y el programa Adaptación al Cambio y Retiro del Servicio, tienen como objetivo cubrir las necesidades y expectativas de los funcionarios que cumplan los requisitos para ser población objetivo de acuerdo al rango de edad en el que se encuentren, lo cual permitirá cumplir los objetivos establecidos corto, mediano y largo plazo; por lo tanto, se desarrollaran actividades con la finalidad de fortalecer las necesidades expuestas en el numeral 6.2 de este documento, las cuales las cuales serán planeadas por el Grupo Interno de Trabajo Gestión de Talento Humano para la vigencia 2018 y 2019, de acuerdo con las ofertas de servicios que sean presentadas por parte de las entidades participantes que apoyan los planes de gestión humana.

#### **11. Políticas y lineamientos del Programa de Adaptación al Cambio y Retiro del Servicio.**

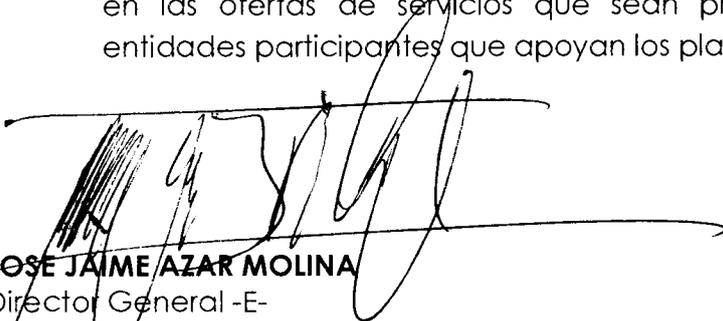
Se definen y comunican las siguientes políticas y lineamientos que se deben tener en cuenta en el desarrollo del programa de adaptación al cambio y retiro del servicio para la presente vigencia:

- 10.1 Teniendo en cuenta que los funcionarios que laboran en los puntos de atención del Fondo ubicados en Cali, Medellín, Bucaramanga y Santa Marta, no podrán participar en el 100% de las actividades establecidas en el programa de adaptación al cambio y retiro del servicio, en razón a que es imposible trasladarlos a la ciudad de Bogotá, cada vez que se vaya a desarrollar una actividad, los contenidos e información que sea suministrada por la ARL, Caja de Compensación Familiar-Compensar-, EPS, Fondos de Ahorro Individual, Colpensiones y Fondo Nacional del Ahorro y demás entidades será remitida por correo electrónico a cada uno de los funcionarios que se encuentran indicados en este plan para su información. De igual forma, se enviara la información para el contacto



con el asesor que brinde la información a nuestra entidad, en caso de requerir asesoría personalizada.

- 10.2 La citación a las capacitaciones del programa de adaptación al cambio y retiro del servicio, serán informadas mediante circular indicando a los funcionarios que son citados. En caso de que un funcionario que no esté en la población objetivo de este programa, y requiera asesoría específica sobre en el tema a tratar, podrá asistir a la misma informando previamente a su jefe inmediato y sin afectar el cumplimiento de sus funciones o la prestación del servicio a cargo del proceso al cual pertenece.
- 10.3 Es deber de los funcionarios que han sido establecidos como población objetivo de este programa, asistir a las diferentes actividades programadas con el fin de dar cumplimiento de los objetivos propuestos.
- 10.4 Para la vigencias 2018 y 2019, Grupo Interno de Trabajo Gestión de Talento Humano, realizara la proyección de las actividades del Programa de Adaptación al Cambio y Retiro del Servicio, para lo cual se apoyara en las ofertas de servicios que sean presentadas por parte de las entidades participantes que apoyan los planes de gestión humana.



**JOSE JAIME AZAR MOLINA**  
Director General -E-

Elaboró: Tatiana Pérez

Revisó: Yaneth Farfán Casallas

Integrantes de la Comisión Personal:

Luis Alfredo Escobar Rodríguez

Luz Fanny Vaca Gutiérrez

Humberto Malaver Pinzón

Silvio Rivera Domínguez

**Objetivo:** Se implementará el Programa de Adaptación al Cambio y Retiro del Servicio, para que los funcionarios cuenten con los herramientas de tipo emocional y cognitiva para comprender las transformaciones en su estilo de vida, salud física y psicológica, administración económica y financiera, manejo de relaciones sociales y familiares, actividades productivas y ocupación del tiempo libre entre otros, así como contar con la asesoría necesaria respectiva a la rentabilidad vigente para lograr el reconocimiento de su derecho a pensión.

**Alcance:** El programa de adaptación al cambio y retiro del servicio, aplica para todos los funcionarios del Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia, que se encuentren catalogados como pre pensionado de acuerdo a la norma, y los funcionarios a los que les faltan doce (12) años o menos para pensionarse.

Actividad	Objetivo	Fecha ejecución
<b>Plan de Bienestar Social - Área protección y servicios sociales- Programa de seguridad social integral</b>		
Asesoración COOPENSIONAL	Brindar información sobre el objetivo del Sistema de General de pensiones y asesorías personalizadas sobre los beneficios de los fondos privados y públicos.	Mayo - Diciembre
Fondo de Ahorro COOPENSIONAL		Mayo - Diciembre
FONDOS FONDOX		Mayo - Diciembre

<b>Plan de Bienestar Social - Área protección y servicios sociales- Programas recreativos, deportivos y salud (promoción y prevención)</b>		
Taller manejo de estrés en el trabajo por EPS CAFFASID	Brindar programas de capacitación a los servidores públicos en los cuales adquieran habilidades para el adecuado manejo de la ansiedad y el estrés laboral y las demás temáticas que les permitan asumir con tranquilidad la etapa como pre pensionados.	Abril - Diciembre
Taller Manejo de estrés en EPS LA BIENESTAR		Abril - Diciembre
Taller Manejo de estrés en EPS LA BIENESTAR		Abril - Diciembre
Taller en el bienestar		Abril - Diciembre
Taller en el bienestar del adulto mayor y riesgos en el hogar por EPS LA BIENESTAR		Abril - Diciembre
Taller en el bienestar que tiene que ver con la vida laboral y personal, el cuidado de la salud y el bienestar en EPS CAFFASID		Junio - Septiembre
Taller donde se contemplan temáticas relacionadas con: autoconciencia, manejo y resolución de conflictos, emprendimiento y manejo de recursos.		Junio - Septiembre

<b>Plan de Bienestar Social - Área protección y servicios sociales- Programa para el fortalecimiento de la vida familiar</b>		
Atención integral en los momentos de duelo a los familiares y al núcleo familiar que se vive en la vejez, tales como: actividades, grupos de mesa redonda, microtalleres.	Fortalecer los lazos de unión de los funcionarios en retiro de pre pensionados y sus familias.	Noviembre - Diciembre
Implementar una actividad extra laboral denominada MI TIEMPO Y TUO MÁS para la población en retiro.	Promover el aprovechamiento del tiempo libre y la unión de los funcionarios y su familia a nivel nacional.	Abril - Octubre

<b>Pre pensionados</b>		
Elaboración de la jornada laboral y tiempo libre	Brindar al funcionario espacios de tiempo libre, en los cuales se enfoque en nuevas actividades de su entorno social y familiar.	Toda la vida
Elaboración de los planes de tiempo libre para efectos de las actividades para las actividades de tiempo libre.		Toda la vida

Este plan de trabajo se puede realizar antes y después de la programación de acuerdo con las prioridades y ofertas que se presenten, o a lo largo del tiempo.

José Jaime Azar Molina  
Director General-E

Elabora:

Revisa:

Yareth Llanos Cárdenas

Los Alfredo Sánchez Rodríguez

Integrantes de la Comisión Personal:

María Mercedes Martínez

María Mercedes Martínez

María Mercedes Martínez

Fecha de revisión y aprobación:

Junio de 2017