

**Propuesta Plan de Preparación para pre-pensionados Fiscalía General de la Nación
Seccional Boyacá**

Sonia Esperanza Cabra Salinas
Universidad Nacional Abierta y a Distancia-UNAD
6 de noviembre de 2020

Notas del autor

Sonia Esperanza Cabra, Estudiante de la Maestría en Administración de Organizaciones, Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios-ECACEN, Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD – Tunja. Cualquier Información relacionada con este trabajo debe ser dirigida a secabras@unadvirtual.edu.co

**Propuesta Plan de Preparación para pre-pensionados Fiscalía General de la Nación
Seccional Boyacá**

Sonia Esperanza Cabra Salinas
Universidad Nacional Abierta y a Distancia-UNAD
6 de Noviembre de 2020

Director
Héctor Alfonso Martínez Avella
Magister en Economía

Notas del autor

Sonia Esperanza Cabra, Estudiante de la Maestría en Administración de Organizaciones, Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios-ECACEN, Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD – Tunja. Cualquier Información relacionada con este trabajo debe ser dirigida a secabras@unadvirtual.edu.co

Dedicatoria

Agradecer en primer lugar a Dios por permitirme cumplir una meta más en mi vida profesional, a mis padres, hermanos, esposo e hija quienes me enseñaron con el ejemplo que los logros en la vida se consiguen con sacrificio y perseverancia.

Una dedicatoria especial a mi nieta Antonia quien llevo para alegrarnos la existencia e impulsarme a seguir cumpliendo con mis sueños.

A la UNAD, por ser la casa de estudios que me permitió aprender y aplicar los conocimientos adquiridos con un mayor nivel de profundidad en pro de mi desarrollo profesional.

Y por último agradecer al director de mi tesis por guiarme metodológicamente y orientarme para a cumplir con los objetivos propuestos para esta investigación.

Tabla de contenido

	Pág.
Introducción.....	11
Formulación del Problema.....	13
Antecedentes del Problema	13
Justificación.....	15
Formulación del Problema	18
¿Qué se está Investigando?.....	19
¿Qué Referentes Empíricos Existen para Sustentar la Investigación?.....	19
¿Qué Características Definen el Problema o Muestra?.....	19
Pregunta Investigadora.....	20
¿Cuál es el Propósito de la Investigación?.....	20
Variables Conceptuales Claves Dentro del Desarrollo de la Investigación.....	20
Variable de Ocupación y Desempleo.....	20
Variable de Ingreso	23
Variable Esperanza de Vida en Colombia.....	24
Objetivos.....	25

Objetivo General.....	25
Objetivos Específicos	25
Marco Teórico.....	26
Bases Teóricas.....	26
Marco Jurídico.....	29
Metodología	31
Tipo de Investigación	31
Formulación Hipótesis de Trabajo.....	31
Variables de Trabajo	32
Población y Muestra.....	33
Técnicas e Instrumentos	35
Métodos para Verificación de Resultados	35
Desarrollo de la Investigación.....	36
Público Objetivo.....	36
Organización de la Información.....	36
Características del Texto Científico.....	37
Como se va a Publicar.....	37

Resultados de la Investigación	38
Análisis de Resultados.....	38
Soluciones a Implementar.....	46
Restricciones y Constricciones del Proyecto de Investigación.....	46
Producto Final: Propuesta a Implementar.....	47
Diseño e Implementación del Taller Administración Eficiente del Dinero.....	47
Diseño e Implementación del Programa Sobre Adaptación Personal y Social.....	51
Diseño e Implementación del Programa sobre Habilidades Ocupacionales.....	54
Aspectos de Gestión Asociados al Desarrollo de la Investigación.....	58
Cronograma de Actividades.....	59
Identificación Presupuesto de la Investigación.....	60
Sistematización de Lecciones Aprendidas.....	61
Conclusiones.....	62
Referencias.....	65
Anexos.....	70



Listado de figuras

	Pág.
Figura 1. Árbol de Problemas Diagnóstico.....	18
Figura 2. Tasa Global de Participación, Ocupación y Desempleo.....	22
Figura 3. Edades Pre pensionados FGNSB.....	38
Figura 4. Causales de No Jubilación.....	39
Figura 5. Visión de Proyecto de Vida Pos pensional	40
Figura 6. Preparación para Pensionarse.....	41
Figura 7. Áreas de Mayor Preocupación.....	42
Figura 8. Disposición de los Pre pensionados a Recibir Orientación	43
Figura 9. Periodicidad de la Orientación	44
Figura 10. Aspectos de Interés.....	45



Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1. Valores Pensionales Promedio.....	23
Tabla 2. Desarrollo del Programa de Planeación Financiera para Pre.....	47
pensionados.....	47
Tabla 3. Programa de adaptación social, familiar y psicológica para pre.....	51
pensionados.....	51
Tabla 4 Programa de habilidades ocupacionales y emprendimiento para pre...	54
pensionados.....	54
Tabla 5 Cronograma de talleres PIPP	59
Tabla 6 Identificación del presupuesto	60



Resumen

Este trabajo sintetiza la situación actual que se presenta en la Fiscalía General de la Nación Seccional Boyacá con relación a los servidores pensionados y pre pensionados que se resisten a retirarse por diversas razones, en cuyo caso se realizó la investigación de sus causas y la formulación de un plan de preparación para su jubilación.

Dentro del objetivo de la investigación se determinó las razones personales y colectivas que están promoviendo la resistencia al eventual retiro de la entidad; en tal aspecto se formuló la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo preparar a los funcionarios de la Fiscalía General de Nación, Seccional Boyacá, próximos a jubilarse para asegurar un retiro tranquilo y a tiempo? para responder este cuestionamiento se usó la encuesta como herramienta de averiguación de la información y para el estudio analizado se empleó una metodología de tipo exploratoria y propositiva, a través de ella se identifican las principales causas y se formula la Propuesta Plan de Preparación para pre-pensionados de la entidad.

Seguidamente se presenta la fase de estructuración del plan de preparación: el plan y en orden a la importancia de los resultados, inicia con el aspecto financiero por ser la causa más importante, seguida de la ocupación del tiempo y el aspecto psicosocial, tema en el que se incluyen algunas ideas planteadas en los Fundamentos del Factor de Confianza de Stephen M.R. Covey. Finalmente se plantean comentarios a manera de conclusiones.

Palabras Clave: Plan, Preparación, Jubilación, Funcionario Público.

Abstract

This work summarizes the current situation presented in the Boyacá Sectional Nation Attorney General's Office in relation to pensioned and pre-pensioned servants who are reluctant to retire for various reasons, in which case the investigation of their causes and the formulation of a retirement preparation plan was carried out.

Within the objective of the investigation was determined the personal and collective reasons that are promoting resistance to the eventual withdrawal of the entity; in this regard, the following investigative question was asked: How to prepare the officials of the Attorney General's Office, Sectional Boyacá, who are close to retirement to ensure a quiet and timely retreat? To answer this question, the survey was used as a tool for information inquiry and for the analyzed study an exploratory and purpose-based methodology was used, through which the main causes are identified and the proposal is formulated a Preparation Plan for pre-pensioners of the entity.

The structuring phase of the preparation plan is presented below: the plan, in order to the importance of the results, begins with the financial aspect as the most important cause, followed by the occupation of time and the psychosocial aspect, which includes some ideas raised in the foundations of Stephen M.R. Covey's Confidence Factor. Finally, comments are made in the form of conclusions.

Keywords: Plan, Preparation, Retirement, Public Official.

Introducción

El presente trabajo de investigación se desarrolla en el marco temático de la Maestría de Administración de las Organizaciones de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia; la cual conlleva a la aplicación de los conocimientos adquiridos en el programa, específicamente de la línea de gestión y desarrollo del talento humano, al identificarse un área de oportunidad en una institución regional como lo es la Fiscalía General de la Nación - seccional Boyacá donde gran parte de los funcionarios que han cumplido los requisitos de ley para jubilarse, se rehúsan hacerlo y siguen vinculados a la institución hasta el retiro forzoso.

En ese orden de ideas, este proyecto tiene como principal propósito identificar, aplicando métodos de recolección de datos-, las principales variables (causas) que han influido, en la evidenciada resistencia del retiro de la Fiscalía General de la Nación - Seccional Boyacá, por parte de los funcionarios que han cumplido con los requisitos de ley para pensionarse. Además de usar esa información encontrada para la creación de un plan de preparación pensional que les permita a los servidores de la institución, retirarse a tiempo de sus labores.

La importancia de estudiar este tema en particular radica en la aplicabilidad de la investigación, especialmente en el sector público del departamento de Boyacá. Si bien la Fiscalía es para este estudio la institución referente, se sabe que otras instituciones están presentando esta misma situación. Es entonces cuando esta investigación recobra relevancia y en tal sentido se hace una Propuesta como Plan de Preparación para pre-pensionados de esta institución, que bien puede servir para otras entidades en similares condiciones.

En primera instancia se realiza la formulación del problema de investigación, en una segunda se plantean los objetivos de la misma, en la tercera parte se abordan algunos referentes bibliográficos que sustentan el planteamiento del problema y toda la base conceptual que apoya la investigación.

En la cuarta parte se introduce la metodología en la que se enmarca este proyecto, junto con las variables que intervienen en todo el proceso. Se presentan las técnicas y herramientas de recolección de datos que se implementan para identificar las causas que manifiestan tener los actuales funcionarios que están próximos a pensionarse y que los lleva a no realizar su retiro de la entidad, en el momento en el que lo señala la ley.

En la quinta y sexta parte se da a conocer la información recolectada y los resultados, así como las decisiones que se tomaron con base a ella para construir la propuesta de plan de preparación pensional, que también se encuentra detallada en esta sección y con la que se pretende que el servidor aprenda a afrontar los cambios desde un enfoque personal que va abarcar temas psicológicos, sociales y familiares. Proposición realizada acorde a tres de las cinco ondas de la confianza señaladas por Stephen M. R. Covey¹.

En la séptima parte se relacionan los aspectos de gestión para llevar a cabo la propuesta planteada; temas como cronograma y presupuesto, claves en la puesta en marcha de la misma. Finalmente se entregan las conclusiones a manera de comentarios y se incluye como anexo, el cuestionario de la encuesta empleada como herramienta de obtención de información del estudio acá plasmado.

¹ Las tres ondas de confianza que se usaron de su libro El Factor Confianza fueron: Confianza personal, Confianza en las relaciones y confianza social, sostiene Covey “La capacidad de influir, cultivar, desarrollar y recuperar la confianza con todas las partes involucrada, es la competencia de liderazgo clave en la nueva economía Global”

Formulación del Problema de Investigación

Antecedentes del problema

En materia de empleo público de carrera, de manera llana y simple, podría decirse que para la Corte Constitucional en materia laboral el principio general para empleados del sector público es; la estabilidad laboral, “entendida como la certidumbre que debe asistir al empleado en el sentido de que, mientras de su parte haya observancia de las condiciones fijadas por la ley en relación con su desempeño, no será removido del empleo” (Corte Constitucional, Sentencia C-479/92, p.34).

Para muchos, el momento previo a la jubilación es una fase impregnada de sentimientos confusos y ambivalentes. Ansiedad, cambios de humor, enfermedades mentales y diversos temores como perder su estatus de "estar activo" son recurrentes. La falta de contacto con colegas y el entorno laboral comúnmente pueden derivar en aislamiento; lo que a su vez puede llevar a la disminución del nivel de vida de la persona, incluso sin nombrar las dificultades financieras y ocupación el tiempo libre (Zanelli, 2010). Así mismo hay evidencia de que también puede aumentar el consumo de alcohol, especialmente cuando el retiro ocurre involuntariamente (Kuerbis y Sacco, 2012). Son hechos discutidos ampliamente a nivel mundial e incluso documentados desde el punto de vista psicológico.

Por otro lado, retirarse puede fomentar el desarrollo de trabajos alternativos y pasatiempos que fomentan la autonomía en relación con la organización del tiempo personal (Murta, 2014). La transición a la jubilación se facilitará si la persona puede prepararse incluso desde que es

laboralmente activa (Zanelli, 2010). Como una forma de ayudar a las personas para la jubilación, muchas organizaciones a nivel internacional han adoptado Programas de preparación para la jubilación PPA² que consisten en: un conjunto de acciones y actividades dirigidas a una audiencia de trabajadores que están en la fase previa a la jubilación, generalmente faltando cinco años para el retiro. Todo con el propósito de ayudarlos a prepararse para el futuro. Tales programas desarrollan un trabajo multidisciplinario, con profesionales de diferentes áreas del conocimiento como: médicos, psicólogos, trabajadores sociales, abogados, nutricionistas, educadores entre otros; buscando una comprensión amplia del aspecto social de la jubilación (Zanelli, 2010).

Aunque los planes de preparación para la jubilación (PPA) comenzaron a desarrollarse en los Estados Unidos a fines de la década de 1980; inicialmente solo eran informativos. Actualmente también han incluido la promoción en salud y bienestar para ser para futuros jubilados: lo que permite la reflexión sobre los aspectos positivos y negativos del momento de transición, así como la construcción de un proyecto de vida útil a corto, mediano y largo plazo que considera sus intereses, actitudes personales y familiares.

Sin embargo, en América Latina y particularmente en Colombia dichos programas no han sido vistos como parte integral del desarrollo de recursos humanos de las organizaciones. De hecho, en Colombia solo el 23% de las organizaciones ofrecen algún tipo de orientación como parte de sus acciones para promover la salud de los trabajadores (Costa y Soares, 2009). Además del bajo suministro, hay una escasez de publicaciones sobre la evaluación de dichos programas (Murta, 2014). La ausencia de la evaluación sistemática puede atribuirse a la falta de métodos de

² La sigla PPA se refiere a los planes de preparación para la jubilación que se han implementado en otros países y que nos ha contribuido como guía para el desarrollo de la investigación.

evaluación y al juicio de las organizaciones al percibir el esfuerzo como complejo o costoso y por ende poco viable (Murta, 2014). Finalmente, muy pocos estudios han incluido al contexto organizacional el proceso de la jubilación y las consecuencias que trae consigo la pensión y el retiro oportuno de los funcionarios.

Justificación

Son diversos los factores que pueden llevar a una persona a posponer su retiro. Sin embargo, desde el área de gestión del desarrollo humano de una organización se puede estructurar un plan que brinde estrategias, orientación y acompañamiento a las personas que están próximas a jubilarse. De modo que la transición sea lo más sana posible. Permitiéndoles a los servidores salir al cumplir los requisitos mínimos estipulados en la ley 100 de 1993, que incluyen las semanas cotizadas (1300 tanto para mujeres como para hombres) y la edad (57 años para mujeres y 62 años para hombres). Evitando la necesidad de continuar vinculados en la entidad hasta un retiro forzoso que según la ley 1821 de 2016 va hasta los 70 años para funcionarios públicos.

A pesar de que el Estado por medio del decreto 1083 de 2015 (art 2.2.10.7) estipula la preparación para los pre pensionados como un deber dentro de las actividades de bienestar llevadas a cabo por las entidades públicas, identificando previamente las necesidades y expectativas de los funcionarios; la realidad que se presenta en la seccional Boyacá de la Fiscalía General de la Nación refleja un mínimo impacto de dichos programas, prácticamente inexistentes. Adicionalmente, numerosos expertos aconsejan a las personas que organicen sus esquemas financieros para tener una jubilación libre de preocupaciones. En Colombia la realidad que se vive evidencia una clara falta de preparación de los trabajadores para afrontar los cambios

económicos que tendrá su vida una vez salgan pensionados. Factor que les impide adaptarse realmente al nuevo entorno y tomar la decisión de retirarse de las instituciones en los tiempos prudentes estipulados por la ley.

Asimismo la etapa de jubilación puede traer inconvenientes a la vida de la persona debido a que diversas situaciones que le son familiares cambian por completo: roles de trabajo, relaciones, rutinas diarias, suposiciones sobre sí mismo, etc... hecho que se ve reflejado en el bajo rendimiento laboral, los altos índices de ausentismo por enfermedad y la baja productividad por la poca o nula formación en el manejo de la tecnología por parte de los servidores que continúan vinculados a la institución a pesar de haber cumplido con los requisitos de ley.

En ese orden de ideas se presenta una escasa preparación integral de los servidores de la Fiscalía General de la Nación - Seccional Boyacá, en condición de pensionados que se rehúsan salir de la institución al cumplir las condiciones legales. De hecho, según datos oficiales de la Fiscalía en el 2019 de los 642 funcionarios que laboran en la Seccional Boyacá, el 26% están en la edad previa a la pensión que abarca de los 54-57 años para mujeres y de los 59-62 para hombres, es decir 170 servidores están próximos a salir de la entidad; y el 18% alrededor de 114 servidores ya superaron los requisitos de ley, pero siguen vinculados en la seccional. Principalmente debido a la ausencia de preparación que les permita afrontar esta nueva etapa.

El diseño de un plan interdisciplinario para preparar a los funcionarios de la Fiscalía General de la Nación - Seccional Boyacá que están próximos a cumplir los requisitos de ley para pensionarse será útil con el fin de formar al servidor para el cambio de estilo de vida luego de su retiro de la entidad; facilitará la adaptación de la persona a su nuevo entorno, fomentará en el

servidor la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, así mismo le permitirá acceder a alternativas ocupacionales y de inversión.

Adicionalmente el diseño de este PIPP³ puede servir de referencia e incluso llegar a usarse como modelo de implementación en otras entidades públicas y privadas que así lo requieran. Proporcionando no solo un plan interdisciplinario factible para los trabajadores, sino también un modelo valioso dentro de la dinámica organizacional de proveer mayores oportunidades laborales, agilizar los procesos y por ende aumentar la eficiencia de las entidades.

En cuanto al campo académico, el desarrollo de este proyecto investigativo adquiere relevancia en el contexto colombiano: donde la falta de estudios que relacionen la jubilación con el desarrollo organizacional, ha retrasado la adopción de una visión sistémica en la que se incluya al individuo próximo a pensionarse en el contexto empresarial, teniendo en cuenta que el retiro con lleva determinados efectos tanto en los individuos como en la entidad.

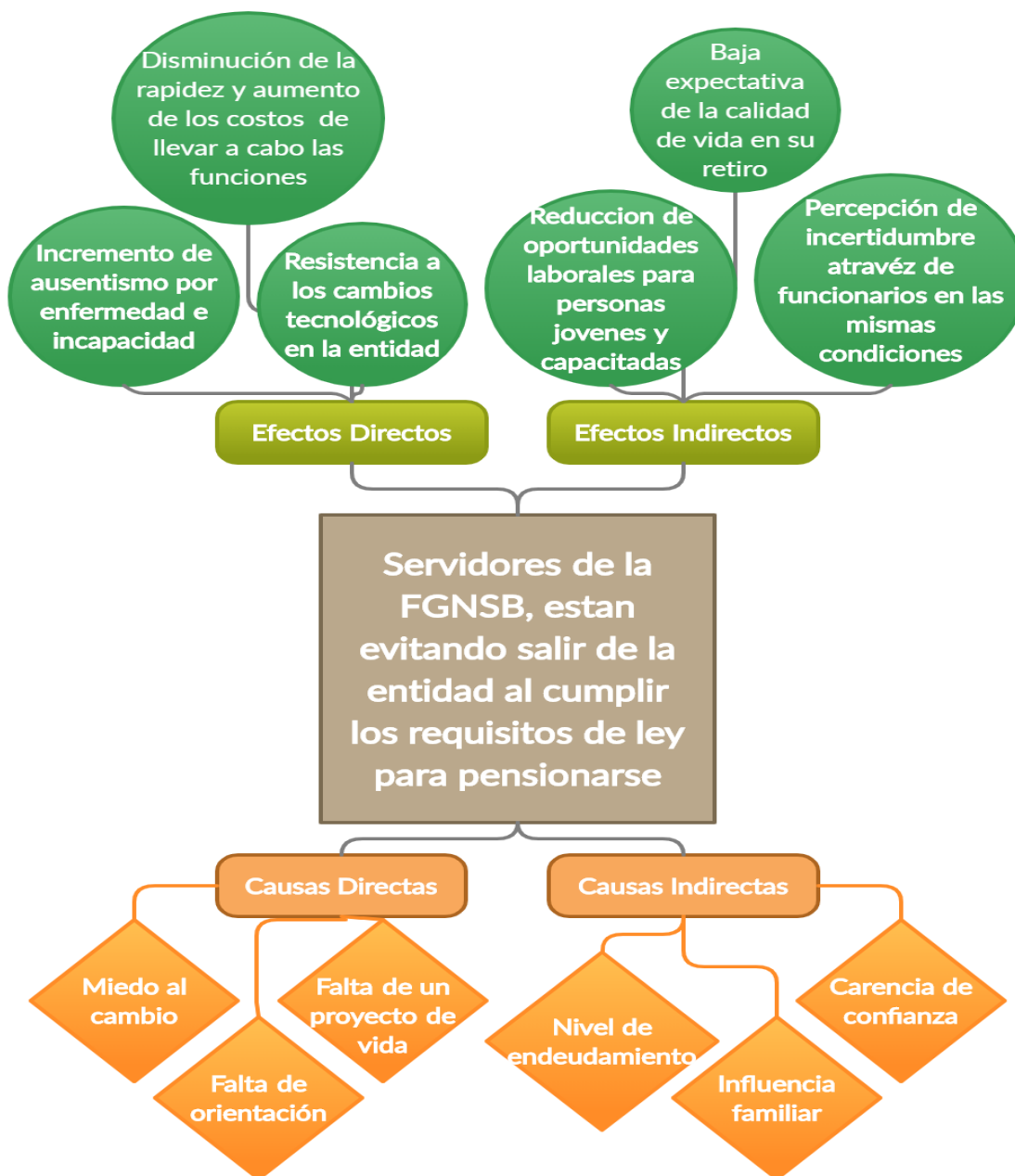
Formulación del problema

Usando el árbol de problemas como herramienta de diagnóstico, se logró identificar las variables clave del problema a investigar.

FIGURA 1

ÁRBOL DE PROBLEMAS DIAGNÓSTICO

³ PIPP hace referencia al plan interdisciplinario de preparación pensional, siglas que serán usadas para efectos prácticos en la presente investigación.



Fuente: Elaborada por la Autora.

En este orden de ideas, la indagación de este proyecto de investigación gira en torno a interrogantes como:

¿Que se está investigando?

Dentro del área de conocimiento de la maestría de administración de las organizaciones, específicamente de la línea de dinámica organizacional con enfoque en la gestión y desarrollo del talento humano, la investigación es clave para determinar no solo las causas por las cuales los funcionarios evitan retirarse de la institución al cumplir con los requisitos, sino también el plan más efectivo que cubra las necesidades de los funcionarios y las expectativas de la institución, de manera que los servidores se vayan preparando oportuna e integralmente para esa nueva etapa en sus vidas, como lo es la jubilación.

¿Qué referentes empíricos existen para sustentar la investigación del problema?

Como servidora de la Fiscalía General de la Nación - Seccional Boyacá mediante la observación y el análisis a la condiciones actuales de los pre-pensionados compañeros del área de trabajo a la cual pertenece la autora de la presente investigación y de las otras que conforman la institución, se evidencia la inexistencia de planes o programas que preparen a los funcionarios para cuando se van acercando a esta nueva etapa y más preocupante aún la condición de los compañeros que ya cumplieron requisitos de ley y no se retiran por miedo y la incertidumbre que genera enfrentar estos nuevos cambio en sus estilos de vida , la falta de preparación es notoria en la institución, por otro lado el área de Talento Humano ve reflejada esta realidad en sus indicadores de ausentismo por enfermedad , en las demás áreas por su baja de productividad.

¿Qué características definen a la población y muestra?

Servidores de la Fiscalía General de la Nación Seccional Boyacá que cumplan estas características especiales: una muestra de 106 servidores entre hombres y mujeres en edad

Próxima a la pensión, es decir Mujeres de mínimo 54 años, hombres de mínimo 59 años. Esta muestra esta fue tomada de la base de datos de los servidores de la institución de un total 284.

Pregunta de investigación

¿Cómo preparar integralmente a los funcionarios de la Fiscalía General de Nación – Seccional Boyacá, próximos a jubilarse, brindándoles un asesoramiento que les permita retirarse con tranquilidad; y así mismo aumentar la eficiencia de la organización mediante la renovación de los recursos humanos?

¿Cuál es el propósito de la investigación?

Identificar un plan viable para preparar a los funcionarios de la Fiscalía General de la Nación – Seccional Boyacá, de forma que se apoye integralmente su retiro oportuno de la institución, mejorando sus condiciones personales, financieras y ocupacionales.

Variables conceptuales claves dentro del desarrollo de la investigación

Variable Ocupación y desempleo

En junio de 2020, la tasa de desempleo del país fue 19,8%, frente al 9,4% registrado en el mismo mes de 2019. En las 13 ciudades y áreas metropolitanas esta tasa fue 24,9%, 14,2 puntos porcentuales más que la presentada en junio del año anterior (10,7%). Estas dos variaciones son estadísticamente significativas. La población ocupada del país, en junio de 2020, fue 18,3 millones de personas, 4,3 millones de ocupados menos frente al mismo mes de 2019 (variación estadísticamente significativa). En las 13 ciudades y áreas metropolitanas dicha población fue 8,4 millones, contribuyendo con -10,6 puntos porcentuales (variación estadísticamente significativa) a la variación nacional. La mayor reducción de la población ocupada en junio de 2020 se

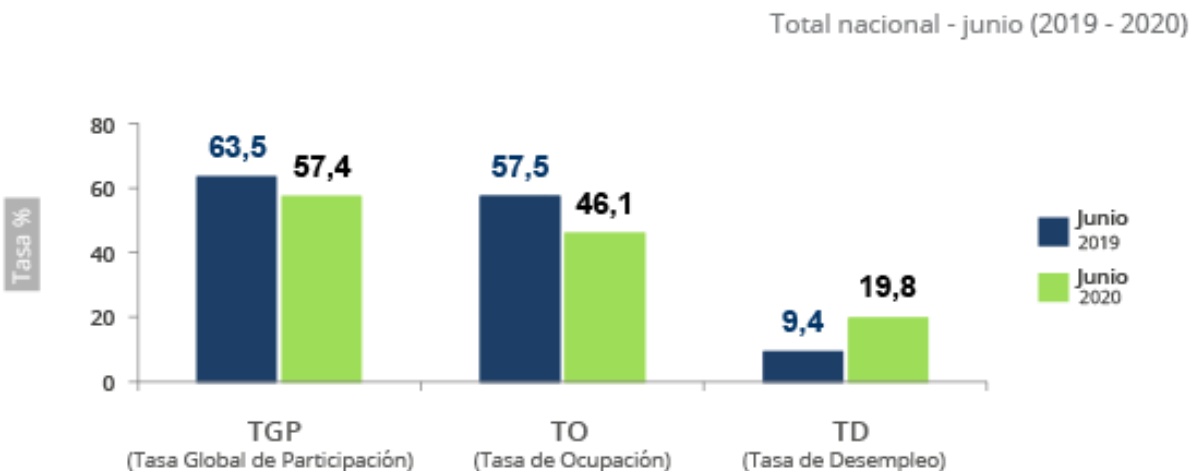
presentó en la rama de actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios, con -737 mil personas, y con una contribución de -3,3 p.p. (variación estadísticamente significativa) a la variación nacional. En las 13 ciudades y áreas metropolitanas, la población desocupada fue 2,8 millones de personas, 1,5 millones más (variación estadísticamente significativa) frente a junio del año anterior (DANE,2020).

En junio de 2020, la población inactiva del país fue 17,0 millones de personas, 2,6 millones más con relación al mismo mes del año anterior. En las 13 ciudades y áreas metropolitanas dicha población fue 7,4 millones de personas, 1,2 millones más que en junio del año anterior. En junio de 2020 se presentó un incremento de 1,6 millones de mujeres y de 570 mil hombres que se dedicaron a oficios del hogar. Ambas variaciones son estadísticamente significativas (DANE, 2020).

La Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH, 2020) demostró que la población desempleada en el país fue 4,5 millones de personas, 1,6 millones más (variación estadísticamente significativa) con respecto al mismo mes de 2019. En las 13 ciudades y áreas metropolitanas dicha población fue 2,3 millones de personas, lo que representa un incremento de 1,0 millones en comparación con junio del año anterior, y una contribución en 40,3 p.p. al total nacional, otras cabeceras contribuyó en 10,1 p.p. al total nacional (+256 mil personas desocupadas); centros poblados y rural disperso aportó 6,0 p.p. (+152 mil); y Tunja, Florencia, Popayán, Valledupar, Quibdó, Neiva, Riohacha, Santa Marta, Armenia y Sincelejo lo hicieron en 5,4 p.p. (+135 mil) rango de edad, el incremento de la población desocupada en Junio de 2020. Todas las variaciones fueron estadísticamente significativas (DANE,2020)

Figura 2

Tasa global de participación, ocupación y desempleo



Fuente: (DANE,2020) Recuperado de: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

Es importante tener presente los indicadores de tasa de ocupación y desempleo, los cuales ayudan a determinar cómo está el mercado laboral en nuestra región al momento de realizar una planeación financiera y de ocupaciones. Se observa que el índice de desempleo y desocupación aumentaron significativamente, por consiguiente, los planes pre pensionales que se implementen deben tener en cuenta esta contingencia del mercado. Reestructurar es la mejor opción si se tiene en cuenta que la tasa de desempleo es la más alta de los últimos años, los planes o programas deben ir enfocados al desarrollo de habilidades, las necesidades del mercado y las condiciones económicas cambiantes.

Variable Ingreso

Teniendo en cuenta el ingreso promedio en SMMLV se puede establecer: un número de pensionados, el valor de pensión promedio y el porcentaje de pensionados en Colombia.

Tabla 1

VALORES PENSIONALES PROMEDIO

Rangos de salarios mínimos	Número de pensionados	Pensión promedio	Porcentaje # de pensionados
1 Salario	618.912	644.350	51.1%
Entre 1 y 2	303.185	916.991	25%
Entre 2 y 3	125.482	1.568.526	10.4%
Entre 3 y 4	59.951	2.225.286	5%
Entre 4 y 5	33.062	2.872.066	2.7%

Fuente: (Portafolio,2017) Recuperado de: <https://www.portafolio.co/mis-finanzas/de-cuanto-es-la-pension-promedio-en-colpensiones-509585>

Esta variable ayuda a identificar la realidad pensional en Colombia para que al definir los planes de preparación pensional estén enfocados a la realidad económica actual y no se genere falsas expectativas; sobre todo en lo concerniente con el ingreso que se va a recibir una vez obtenga la pensión de retiro, el cual se va reducir ostensiblemente. Es importante realizar una simulación pensional para tener una referencia y así lograr disminuir la brecha del ingreso percibido actualmente y el que va a recibir una vez se pensione esta variable brindará una información real sobre el valor que se recibirá de mesada pensional al momento del retiro. La cual es fundamental y ayudará a realizar una adecuada planificación financiera basada en los nuevos ingresos.

Variable Esperanza de vida en Colombia

La esperanza de vida en Colombia sube hasta los 76,93 años en 2020, la esperanza de vida de las mujeres fue de 79,69 años, mayor que la de los hombres que fue de 74,12 años.

Colombia mantiene el puesto 54 en el ranking de los 192 países que publican la esperanza de vida, en Colombia este indicador se encuentra en aumento; situación genera una mayor expectativa sobre esta etapa de la vida, para las personas logran acceder a una pensión. Es decir, si una mujer se pensiona al cumplir los requisitos de Ley es decir los 57 años y de acuerdo a la expectativa de vida de las mujeres (76 años) se puede concluir en un escenario normal que le quedaría 19 años para disfrutar de su retiro. Por consiguiente, es importante tener en cuenta una adecuada preparación para lograr cambiar el estilo de vida y realizar una planificación que reduzca la incertidumbre que suscita esta condición, que a su vez impide la toma de decisiones asertivas para su vida futura.

Estas variables nos ayudan a generar un diagnóstico para crear estrategias y planes pre pensionales que ayuden a los servidores de la institución a su desarrollo integral para afrontar su nueva etapa pensional. Además, las variables definidas ayudan a establecer las condiciones del escenario en Colombia para que los planes de preparación se enfoquen en probabilidades reales de vida y no se generen falsas expectativas.

Objetivos

Objetivo General

- Indagar las causas que llevan a que los servidores pensionados y pre pensionados de la Fiscalía General de la Nación – Seccional Boyacá se resisten a retirarse de la institución en tal virtud, diseñar un plan interdisciplinario que los prepare de una manera integral, a fin de que su etapa de jubilación sea más llevadera.

Objetivos Específicos

- Analizar las condiciones actuales de los pre-pensionados de la Fiscalía General de la Nación- Seccional Boyacá.
- Identificar variables o elementos que influyen en la toma de decisión para la solicitud de jubilación y las expectativas que tienen los pre-pensionados de su proyecto de vida pensional.
- Relacionar una propuesta del plan (PIPP) en la Fiscalía General de la Nación- Seccional Boyacá, que aborde las variables identificadas e incluya programas sociales, familiares y financieros.
- Implementar nuevas estrategias para el desarrollo del talento humano en la institución; generando nuevos comportamientos, actitudes y respuestas a las circunstancias actuales.

Marco Teórico de la Investigación

Bases Teóricas - Concepto de Jubilación

Jubilación, según el diccionario Webster, significa "el retiro de un puesto u ocupación de la vida laboral activa". La definición implica que se está dejando algo; pero en la mayoría de los casos, en realidad representa avanzar hacia algo totalmente nuevo, condicionando a la persona bajo la preparación psicológica, física y financiera que posea.

Así mismo, autores como (Ortiz y López, 2009) representan el proceso de planeación financiera personal a través de modelos; presentando desventajas para aplicarlos en el ámbito colombiano porque han sido creados en países desarrollados, donde analizan la reforma al sistema de ahorro individual en Colombia antes de su implementación y destacan algunas de las ventajas de los sistemas multifondos como: la diversificación, los incentivos de los afiliados a informarse, mayor participación de los mismos... suponen la existencia de una industria de planeación financiera. Sin embargo, no existen estudios académicos que los adapten para las necesidades propias del entorno específico de la Fiscalía General de la Nación, Seccional Boyacá.

Para solucionar estas desventajas se propone la creación de un modelo unificador de planeación financiera personal, que agrupe los diferentes elementos que se identifican a partir de los modelos estudiados y que tenga aplicación en el entorno colombiano. (Rojas López et al, 2016) describen la planeación financiera personal como: un conjunto de actividades requeridas para definir objetivos, establecer planes de acción y satisfacer necesidades financieras de individuos. Así como, Gitman (Gitman. et al, 2007) proponen principios de administración

financiera que contienen los conceptos, las técnicas y las prácticas que se requieren para tomar decisiones eficaces, la participación continua en el análisis y la planeación financiera, para tomar decisiones de inversión y financiamiento, principios de administración financiera aplicables en el hogar, en el trabajo y por supuesto en una micro, mediana o gran empresa.

La gestión de recursos humanos o gestión de talento, es un proceso continuado en el tiempo, ya que es parte clave de la estrategia corporativa de la empresa. La gestión del talento debe procurar ser lo más individualizado posible, pues cada empleado es distinto y sus necesidades también: implica saber aprovechar las virtudes y potencialidades individuales de los empleados de una organización y saber transmitir al resto del colectivo (Rondon y Ammar, 2016); Esta teoría indica que el rendimiento o productividad existe en correlación inversa positiva entre la variable de rotación con la variable productividad y rentabilidad en los trabajos: que a su vez impacta la manera como los gestores y funcionarios muestran su desempeño institucional (cumplimiento de metas), y sus respuestas a las demandas de los ciudadanos; mencionan que la evolución histórica es en base a múltiples problemas de rendimiento de diversos colaboradores o funcionarios públicos, que no estaban siendo gestionados adecuadamente. El rendimiento laboral llamado también productividad, siendo resultado de la relación de insumos invertidos y productos obtenidos al mismo tiempo el autor indica: es incrementar mucho más con pocos o menos recursos; es eficiencia económica medida, resultado de utilizar inteligentemente los recursos económicos en forma eficiente, es la posibilidad de administrar cultura, reorientarla y cambiarla (Navarro, 2012).

El lado humano de las organizaciones (McGregor, 1994), evidencia con diseño y tipo de investigaciones experimentales, con poblaciones diferentes de Estados Unidos, técnicas diversas psicológicas, con instrumentos como entrevistas, encuestas, testimonios; diseña el artículo Teoría

de X y Y concluyendo que la satisfacción laboral desde la dimensión conceptual es "el sentimiento de placer o bienestar que se tiene cuando se ha colmado una necesidad o cubierto un deseo" sin embargo hay otros autores consideran como una dinámica, un estado emocional o una evaluación. La satisfacción laboral generó siete factores determinantes, entre ellos: Logro, reconocimiento, trabajo, responsabilidad, progreso, éxito y trabajo desafiante. Las teorías de rendimiento laboral están basadas en la motivación, donde se trata de identificar que existe dentro del individuo o en el ambiente que estimula un comportamiento en particular.

Por otro lado, tomar en cuenta la confianza no como una cualidad blanda sino como un activo, tangible y activable que puede crearse y cultivarse a nivel organizacional. De ahí la importancia de reconocerlo y trabajar sobre él para que aparezca en la vida personal y de gestión de recursos humanos; aprendiendo a infundirla, cultivarla, desarrollarla y recuperarla de ser el caso. Para poder cuantificar la confianza, plantea el autor Stephen M. R. Covey (2010) que la confianza determina dos resultados: la rapidez y el costo. Es decir, al reducirse la confianza, también se reduce la rapidez con la que se realizan las labores y se incrementan los costos de llevarlas a cabo. Dentro de los principios de la gestión del desarrollo de talento humano desarrollados en los últimos años, se encontró que este factor tiene el poder de transformar de manera dramática la eficiencia de la entidad. Así mismo, esta idea contempla el desempeño de los colaboradores y la eficiencia en el empleo de los recursos humanos en organizaciones con y sin ánimo de lucro. Este concepto será ampliamente usado en la presente investigación.

Marco jurídico

En Colombia, las disposiciones del Decreto 1083 DE 2010, normatividad de la cual se destacan las siguientes definiciones: Artículo 13. Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, el plan de estímulos, estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Adicionalmente, el fundamento jurídico que respalda la creación del programa se encuentra en las siguientes disposiciones:

Decreto Ley 1567 de 1998: Capítulo 3, Por el cual se crean (SIC) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Decreto 36 de 1998: Por el cual se reglamenta el literal c) del artículo 262 de la Ley 100 del 1993.

Ley 100 de 1993: Artículo 262, literal c, Por la cual se crea el sistema de seguridad integral y se dictan otras disposiciones

La Ley 790 de 2002 protege explícitamente a los trabajadores del sector público considerados pre-pensionados, pero no hay una norma que proteja a los del sector privado. Aunque la Corte Constitucional ha extendido dicho amparo por medio de tutelas, la protección no es directa.

Decreto 1227 del 2005: Artículo 75, Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 del 2004 y el Decreto-Ley 1567 del 1998, establece: ARTÍCULO 75.- 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 los siguientes programas:

Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

Metodología

Tipo de Investigación

La presente investigación es de tipo exploratoria y propositiva: Es exploratoria en razón a que, en ella la autora indagó y sondeo la situación actual del por qué los pensionados la Fiscalía General de la Nación, Seccional Boyacá; aún siguen laborando para la institución y los pre-pensionados no desean jubilarse antes de la edad de retiro forzoso. Así mismo es propositiva, en la medida en la que los resultados encontrados producto del estudio, condujeron a formular un **Plan de Preparación para pre-pensionados** de la institución a fin de que tengan una mejor perspectiva y visión de vida, después de su jubilación, tal que permita su retiro de la entidad.

Formulación de Hipótesis de Trabajo.

Las razones que llevan a los funcionarios de la Fiscalía General de la Nación – Seccional Boyacá a posponer su jubilación giran en torno a los factores financieros, familiares y ocupacionales. Variables que permiten entrever que los servidores no poseen la capacitación ni preparación adecuada para afrontar esta nueva etapa de su vida.

Hipótesis Alterna

La falta de visión y preocupación de las entidades por preparar a sus empleados para su etapa de jubilación, genera que estos adquieran ciertos comportamientos o hábitos que luego al finalizar su etapa laboral, les es complicado romper y asumir su vida pos laboral.

Variables de trabajo

Las variables que se consideran dentro del marco de la investigación incluyen:

- Variables cuantitativas: nivel de ingresos en la entidad, porcentajes de personas pensionadas en el departamento o índices de ocupación de jubilados en el departamento.
- Variables Cualitativas: nivel de confianza dentro de la Fiscalía General de la Nación – seccional Boyacá, calidad de preparación personal para vivir retirado, factores culturales, y el impacto en el desarrollo del talento humano para la entidad.

Población (universo) y muestra

El número de servidores públicos de la Seccional Boyacá lo compone un total de (642) seiscientos cuarenta y dos funcionarios, de estos (284) doscientos ochenta y cuatro se encuentran en condición de pre pensionados, con base en esta última cifra fue que se determinó la muestra utilizando para ello la fórmula para población finita, se aplicó un nivel de confianza del 99% y un margen de error del 10%, sobre la siguiente formula:

Donde:

$Z = 2.58$ (tabla de distribución normal para el 99% de confiabilidad)

$N = 284$ = Tamaño de la muestra

$e = 10\%$ Error = 0.1

$P = 0.5$ = Probabilidad en Favor

$q = (1 - p) = 0.5$ = Probabilidad en Contra

Por lo cual se completa la fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{Ne^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$n = \frac{2.59^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5 \cdot 284}{284 \cdot 0.1^2 + 2.59^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

$$n = \frac{6.708 \cdot 0.5 \cdot 0.5 \cdot 284}{284 \cdot 0.01 + 6.708 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

$$n = \frac{476.2751}{4.517025}$$

$$n = 105.439996$$

La muestra para la investigación se generó 106 funcionarios que están próximos a pensionarse para efectos prácticos y cumplen con un rango de edad superior a los 55 años; han cumplido o están por cumplir con los requisitos adicionales para la pensión en la entidad, pero siguen aferrados a sus cargos dentro de la institución.

Se logra identificar que los aspectos financieros, ocupaciones y familiares son fundamentales para tener en cuenta en el desarrollo de la propuesta; en este momento la Fiscalía no cuenta con planes o programas que ayuden a los pre pensionados a prepararse para este cambio de vida.

Respecto de la recolección de información se cuenta con disponibilidad de recursos para la búsqueda de la misma, la experiencia y tiempo para realizar la investigación. Lo anterior permite realizar un estudio más profundo basado en la experiencia diaria, ya que la investigadora labora en dicha institución; lo cual permitirá que la información obtenida sea clara y fidedigna. Este

proyecto será implementado para ayudar a mejorar las condiciones actuales de los servidores de la institución y su vida futura al pensionarse.

La información utilizada es pertinente, oportuna, confiable y se cuenta con la capacidad para desarrollarlo. Así mismo es importante conocer la relación del tema principal frente a otros temas afines, esto en pro de que la investigación sea lo más integral posible y genere impactos positivos en la población de pre pensionados y pensionados.

Técnicas e Instrumentos

Para el presente estudio se utilizó la encuesta (ver Anexo) como instrumento de recolección acompañado de la observación directa que como técnica en particular permitió junto con la herramienta antes descrita, identificar los principales factores que impiden el retiro oportuno de los servidores, así como determinar el campo de acción e influencia que puede generar la entidad en este proceso.

Métodos para Verificación de los Resultados

El procesamiento de la información recolectada estará en función de la metodología definida previamente, donde debe prevalecer un enfoque objetivo e imparcial a fin de evitar problemas de manipulación o sesgo en este trabajo, base del informe final.

Requisitos Esenciales para Procesar Información Fiable

- Asegurar la independencia en el diseño, ejecución y análisis de encuestas.
- Verificar la integridad de las encuestas y su análisis.
- No permitir la manipulación de datos para fines políticos, ni particulares.

Análisis de los Resultados de las Encuestas

- Se requiere independencia e imparcialidad para que refleje la realidad actual de la institución.
- No se debe ocultar información “negativa”.
- Garantizar la transparencia, objetividad y consistencia técnica en el informe final.

Analizar la Respuesta a la Pregunta: ¿de quién son las encuestas y sus resultados?

- Cualquiera que conteste una encuesta debe tener derecho a los resultados.

Difusión del resultado

Todos los que han participado y contribuido con la encuesta deben tener acceso a los resultados de la misma. La divulgación debe ser amplia, clara, educativa y de fácil acceso. Esto generará credibilidad para acciones posteriores, como la realización de talleres de diagnósticos participativos y luego la implementación del plan de acción.

Desarrollo del Trabajo de Investigación

Público Objetivo

La investigación de este estudio está orientada a mejorar la dinámica organizacional de la institución con lo referente a la gestión del talento humano y las nuevas tendencias de gestión que buscan mejorar la calidad de vida de los servidores de la institución los cuales van de la mano con el mejoramiento de la productividad y el crecimiento de la entidad.

La definición de la población para el estudio del proyecto responde a la necesidad de la institución de conocer las causas por las cuales los servidores de la entidad no toman la decisión de retiro al cumplir condiciones pensionales, por este motivo se tomó una muestra de servidores a los cuales les falte 3 años para alcanzar su edad de pensión y otra muestra de servidores que ya tengan el requisito de la edad para que nos genere un universo más completo sobre la problemática presentada.

Organización de la Información

La información producto de la investigación está organizada a modo de texto científico, identificando primero la pertinencia de la investigación, seguido de los hallazgos de las herramientas y técnicas implementadas en la investigación, es decir los resultados de las encuestas y su correspondiente interpretación, para finalmente presentar el producto final resultado del proyecto con el propósito de plantear estrategias viables compiladas en el plan de preparación pensional. Persiguiendo el propósito de contribuir a la mejora de las condiciones de

vida de los servidores que actualmente se encuentran laborando en la institución y a futuro puedan gozar tener un retiro tranquilo.

Características del Texto Científico

El texto que se presenta cumple con las características de un texto científico

Es expositivo y propositivo, es decir, no hay lugar para la subjetividad, ni para otra cosa que no sea exponer clara y sucintamente los resultados obtenidos generados a partir de la aplicación de una metodología de tipo exploratoria y aquello que podrían significar en el campo de estudio.

Es claro, preciso, universal y verificable.

Su extensión es de tipo tesis de grado.

Los resultados se exponen haciendo hincapié en lo formal, en la metodología seguida y en las deducciones generadas y con la que se cumple con la otra parte de dicha metodología correspondiente a la parte propositiva.

Posee un lenguaje técnico, que exige generalmente un nivel de conocimiento previo de parte del lector.

Forma como se va a Publicar

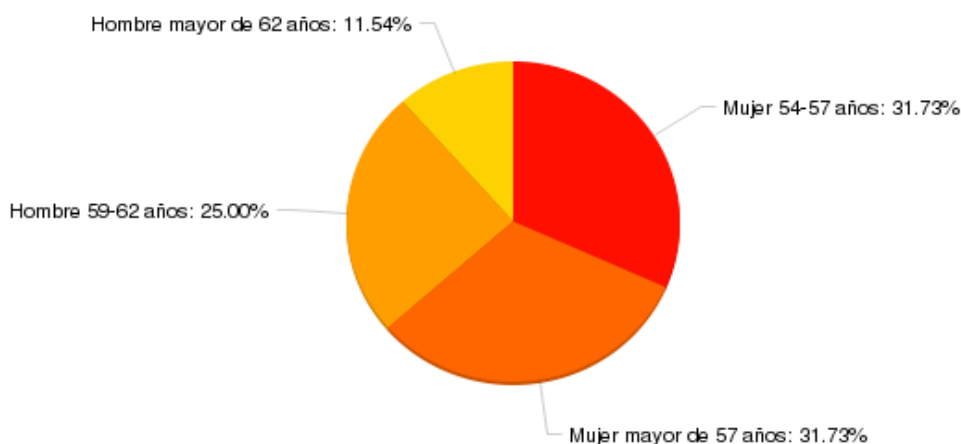
Los resultados de la investigación serán aportados al área de Talento Humano para que ellos a través del departamento de Bienestar Social implementen los programas y planes a los servidores de la Institución en condición de pre pensionados y los que ya cumplieron requisitos de reforzando el esquema de capacitaciones y los planes de acción de mejoramiento de la productividad de la Fiscalía General - Seccional Boyacá.

Resultados de la Investigación

Análisis y Resultados de Encuestas a los Pre-pensionados de la Fiscalía General de la Nación – Seccional Boyacá

Figura 3

Edades Pre pensionados FGNSB



Fuente: Elaborado por la Autora.

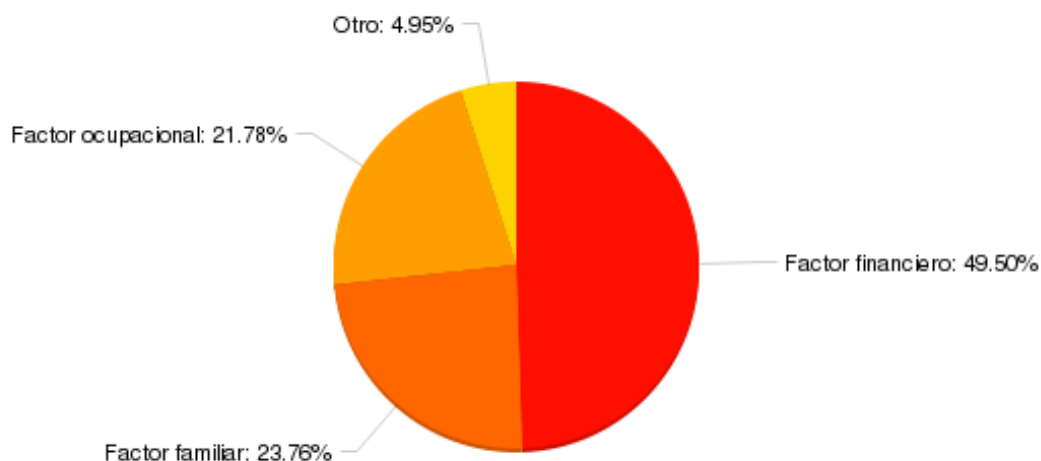
Para el análisis de las condiciones actuales de los pre-pensionados de la FGNSB, se realizó una encuesta a 106 funcionarios mayores a 54 años en mujeres y 57 años en los hombres (población que denominamos pre pensionados) con los cuales se logró identificar; que un ⁴56,73% son hombres y mujeres que están próximos a cumplir la edad mínima para la pensión, y

⁴ La sigla FGNSB corresponde a la Fiscalía General de la Nación Seccional Boyacá, institución pública cuya misión es ejercer la acción Penal y la extinción de dominio en el marco del derecho constitucional, participa en el diseño y la construcción de la política criminal del estado; garantizar el acceso efectivo a la justicia, la verdad y la reparación a las víctimas de los delitos y generara confianza en la ciudadanía.

el 43,27% son personas que ya han cumplido la edad y por diversos factores no se han retirado, estos datos estadísticos validan nuestra hipótesis ,un gran porcentaje de los servidores de la fiscalía no se retiran de la institución al cumplir requisitos de ley para obtener una pensión.

Figura 4

Causales de No Jubilación

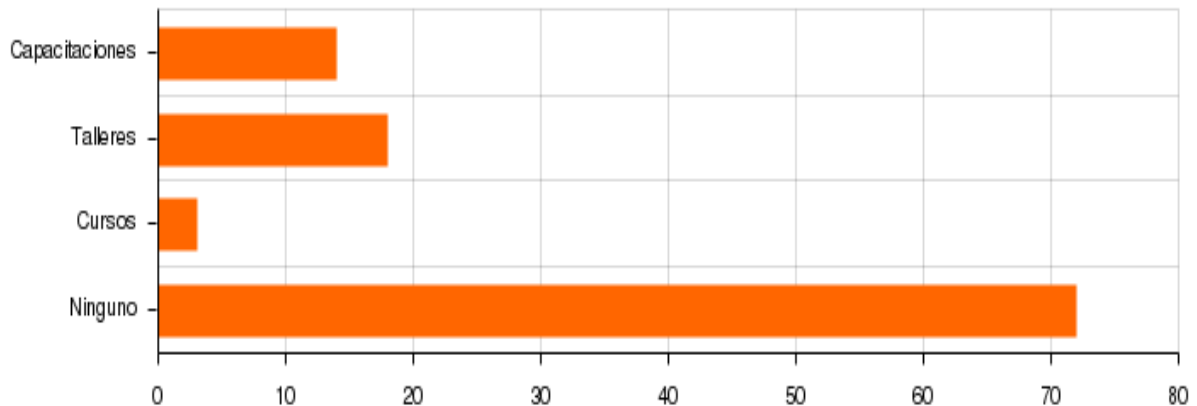


Fuente: Elaborada por la autora

De esta misma muestra se logró identificar los factores más relevantes que han influido a la hora de tomar la decisión de los funcionarios para continuar laborando a pesar de haber cumplido con la edad mínima de pensión. Siendo el factor financiero el de mayor incidencia con un 49,50%, en el cual se manifiesta la falta de preparación y el miedo de las personas a dar el paso de retirarse; seguido del factor familiar con un 23,76% y finalmente se presenta el factor ocupacional, con 21,78%. Datos que van evidenciando las áreas en las cuales se debe preparar y enfocar el PIPP.

Figura 5

Visión de Proyecto de Vida Pos Pensional



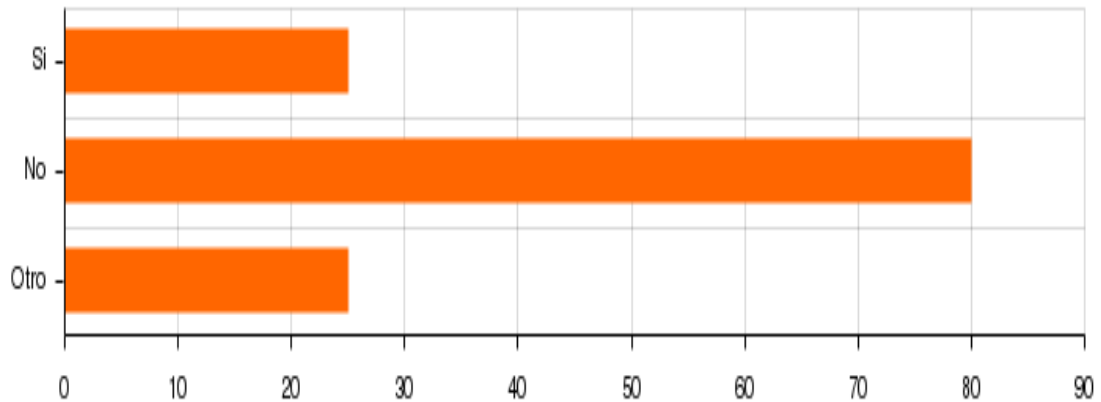
Fuente: Elaborada por la Autora.

En cuanto a si ya cuentan con un proyecto de vida pos-pensión el 77,14% aseguró no contar con dicho proyecto y solo el 22,86% manifiesta saber realmente que va a hacer una vez se retire de la institución. Panorama que va reflejando la necesidad de brindar una orientación enfocada en la ocupación de los años venideros.

De esta misma manera, a la pregunta si habían recibido algún tipo de orientación y cual fue, el 70,6% manifestaron nunca haber recibido algún tipo de orientación en este aspecto por parte de la Fiscalía General de la Nación.

Figura 6

Preparación Para Pensionarse

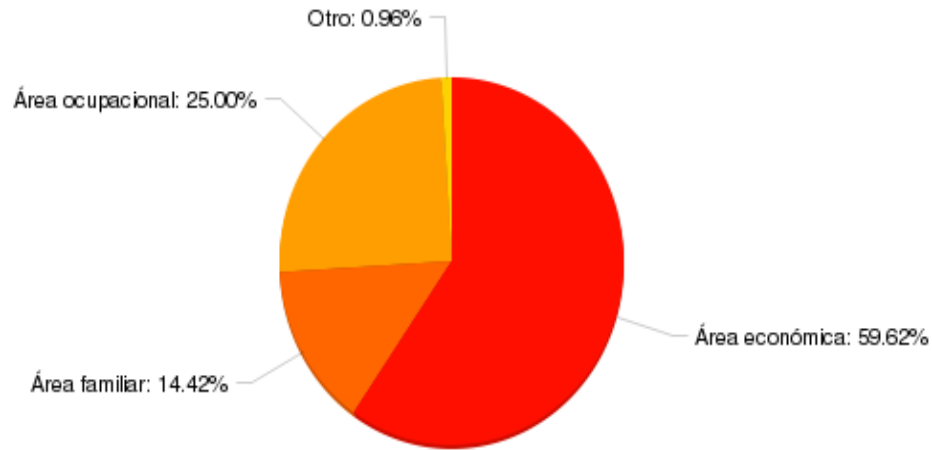


Fuente: Elaborada por la Autora

Determinantes son los resultados encontrados en la pregunta de si se sienten preparados para jubilarse de la institución; contundente es que el 76,2% (cerca de 80 participantes) niegue sentirse preparado, siendo que estas personas están a puertas de entrar en esa etapa, de forma que se valida la hipótesis de la falta de capacitación y preparación adecuada para afrontar esta nueva etapa de vida.

Figura 7

Áreas de Mayor Preocupación



Fuente: Elaborada por la Autora.

Específicamente el 59,62% asegura que el área de mayor preocupación al llegar el retiro, está relacionado con el área económica; seguido también de la necesidad de saber en qué ocupar su tiempo con 25% y finalmente el 14,42 aseguraron estar inseguros de su rol en el área familiar. Datos que le dan el enfoque al plan de preparación propuesto en la presente investigación.

Figura 8

Disposición de los Pre pensionados a Recibir Orientación

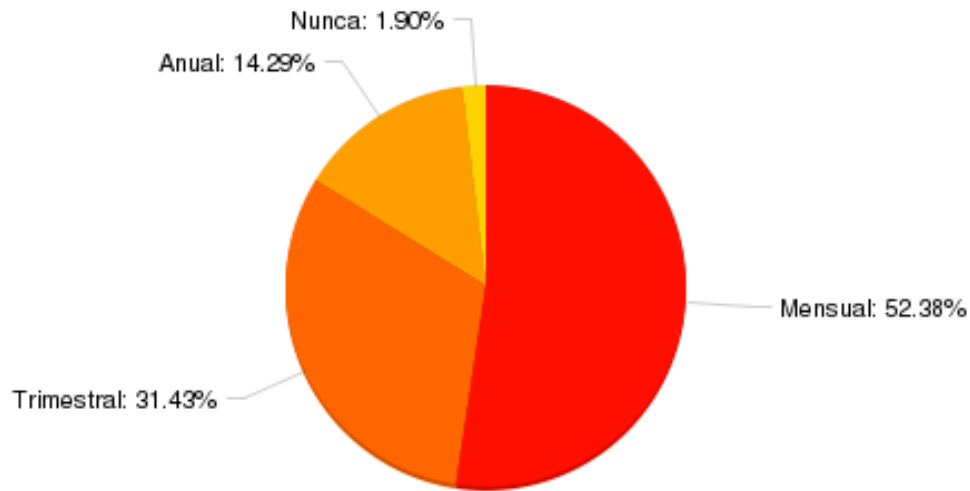


Fuente: Elaborada por la Autora

En este orden de ideas, también se les preguntó si les gustaría recibir orientación a lo cual el 91,51% respondió afirmativamente; es decir les gustaría recibir un tipo de preparación que les permitiera afrontar más fácilmente la etapa de jubilación.

Figura 9

Periodicidad de la Orientación

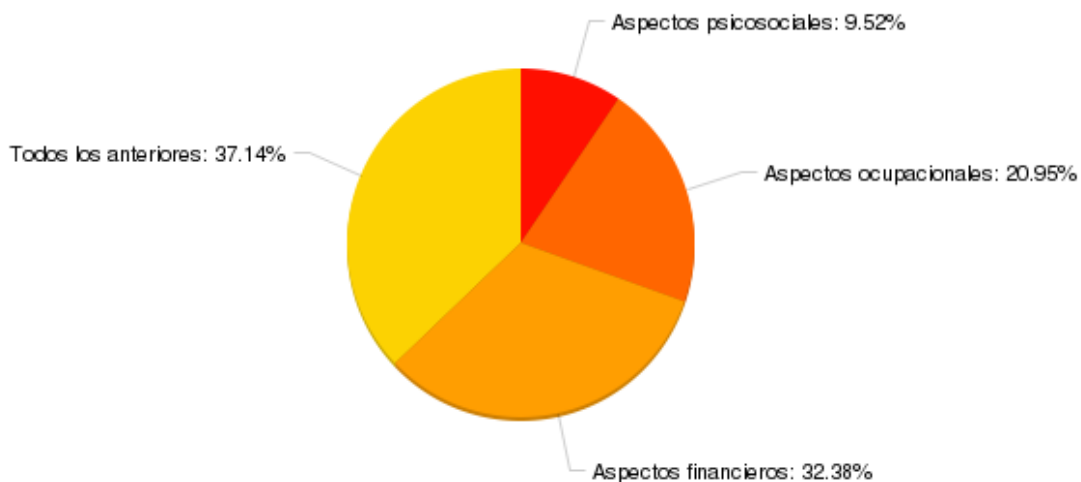


Fuente: Elaborada por la Autora.

Adicionalmente, se indagó sobre la periodicidad en la que estarían dispuestos a recibir esa orientación donde el 52,38% estuvieron de acuerdo con que fuese mensual y el 31,43% de participantes con que fuese trimestral. Por otro lado, solo el 14,29% estarían dispuestos a recibirlo anualmente. Este aspecto motivó la propuesta de que el plan se llevase a cabo en una periodicidad de mes y medio, teniendo también en cuenta las condiciones logísticas de la institución.

Figura 10

Aspectos de Interés



Fuente: Elaborada por la Autora.

Finalmente, en cuanto a los aspectos en los cuales les gustaría recibir dicha orientación el 32,38% afirmó la necesidad de prepararse en aspectos financieros; el 37,14% aseguró querer una preparación integral que incluyera adicional a los aspectos financieros, los aspectos psicosociales y ocupacionales. Estos datos Validan la aplicación de un plan que incluya las áreas más significativas para los funcionarios.

Soluciones a implementar

En primera instancia, la solución que prevé la presente investigación está orientada a la creación de un plan interdisciplinario: que abarque las principales variables que influyen en la capacidad de jubilación de los funcionarios de la fiscalía General de la Nación – Seccional Boyacá. Concretamente un tipo de orientación que brinde a los trabajadores, herramientas útiles y aplicables al escenario cultural en el que se encuentran, donde se profundice en las áreas económica, ocupacional y psicosocial y además se integren teorías del desarrollo de los recursos humanos en las organizaciones como la inclusión del factor confianza en la competitividad organizacional (R. Covey, 2010, p 333).

Con los resultados arrojados en la investigación se logra identificar las ventajas que obtendrá la institución con la implementación del plan de preparación para los servidores, una de ventajas es que ellos pierdan el miedo y la incertidumbre que se genera afrontar su nueva realidad y estilo de vida y así mismo tomen la decisión de retiro de la institución al cumplir sus requisitos de ley abriendo oportunidades laborales para las nuevas generaciones, otra ventaja no menos importante para la institución es mejorar su índice de ausentismo el cual se va a ver reflejado en mayor productividad para la Entidad.

6.3 Restricciones y constricciones del proyecto de Investigación.

Una de las principales limitaciones del proyecto tiene que ver con la particularidad de las condiciones personales que influyen en los individuos para posponer el retiro de la entidad.

Adicionalmente, la extensión geográfica de la seccional supone un reto mayor en el estudio del fenómeno mismo.

Otra de las desventajas que puede ocasionar la implementación del plan de preparación es la resistencia al cambio esto obedece a que la mayoría de los servidores en condición de pre pensionados o que los ya cumplieron requisitos de ley, desconocen el programa y pueden pensar que es una forma de presión para que tomen su decisión de retiro, de aquí la importancia de una socialización adecuada y completa de la información para que los servidores perciban el plan como un beneficio y no como una amenaza.

Producto Final: Propuesta a Implementar

De acuerdo con los datos arrojados en la investigación y el análisis realizado, se logró identificar las 3 principales áreas de manejo que tendrá el enfoque de la propuesta del plan:

Diseño e implementación del Taller Administración Eficiente del Dinero

Tabla 2

Objetivo	Diseño del programa	Indicador	Fecha de inicio	Fecha final	Recursos	Costos y fuentes	Responsable
Realizar planeación financiera para los servidores de la FGNSB	Taller sobre administración eficiente del dinero	60%	Enero 1, 2021	Abril 30, 2021	Estructura de personal – equipos – Estructura física – material – Herramientas	Costo \$9.733.000 Fuente: Presupuesto ARL, para programas de bienestar.	Bienestar de personal- Convenios interinstitucionales con Bancos y Cooperativas

Fuente: Elaborada por la Autora

Introducción

La economía en el hogar es la forma de optimizar los recursos percibidos por los integrantes de la unidad familiar. Para ello se hace necesario el compromiso y la voluntad de las personas que componen el núcleo familiar con un fin común, mantener las condiciones económicas y calidad de vida más aún cuando se llega a la edad de jubilación.

Para mantener esta condición hay que realizar una lista de las obligaciones prioritarias como son: alimentación, transporte, servicio públicos y privados básicos (agua, luz, gas, teléfono, internet, televisión, administración), obligaciones crediticias, vestuario, artículos personales, educación, salud, pagos de impuestos, seguros, descanso y recreación etc... que permita realizar una adecuada planeación financiera.

Objetivos

Buscar que el servidor en la etapa pre pensional realice una planeación organizada optimizando los recursos propios y los de su unidad familiar.

Minimizar el impacto financiero por la disminución de los recursos al momento de adquirir su status pensional.

Temática del curso.

1. Organización y planeación. ¿Cuánto es mi ingreso mensual?, ¿Cuánto gastó en mis obligaciones básicas?, ¿Cómo distribuir los recursos?, ¿Qué tiempo manejo para pago de las obligaciones?
2. Cómo realizar balance financiero personal, lista de ingresos, lista de egresos, deudas crediticias a particulares, deudas crediticias a entidades financieras tanto a largo como

corto plazo; crédito hipotecario, tasas de interés, beneficios tributarios, capacidad de endeudamiento...

3. Pasos para lograr una óptima decisión al momento de adquirir un producto; tomar conciencia de la limitación de los recursos, asertividad a la hora de seleccionar las necesidades teniendo en cuenta el ingreso que se posee.
4. Tener en cuenta la afectación por el ciclo económico en el que se encuentre el grupo familiar y/o el entorno, por tanto, es fundamental conocer las etapas del ciclo económico como son:
 - Etapa de prosperidad: crecimiento donde el consumidor cuenta con recursos monetarios para adquirir bienes.
 - Etapa de recesión: donde la demanda de bienes por parte de los consumidores se contrae debido a la falta de recursos monetarios.
 - Etapa de depresión: donde la falta de recursos monetarios por parte de los consumidores es tan grave que se pone en riesgo incluso la satisfacción de las necesidades más básicas (alimento, vestuario, vivienda, educación).
 - Etapa de recuperación: en la cual los consumidores gracias a su propio ordenamiento o al aporte de agentes externos pueden pasar a una etapa de prosperidad controlada.

Teniendo en cuenta estas etapas y tomando conciencia de ellas se podrá desenvolverse mejor en el proceso de decisión de compra cuando se administra el ingreso. Las etapas que debe seguir un eficiente proceso de decisión de compra son: reconocimiento de la necesidad, aquí el consumidor establece la necesidad de la compra; gatillada por una sensación interna evidente o por estímulos externos como son la publicidad, el comportamiento social y la recomendación.

- Evaluación de la disponibilidad de recursos: el consumidor determina la disponibilidad de recursos monetarios para efectuar la compra. Identificación de alternativas, aquí el consumidor investiga el mercado para informarse de atributos y precios del producto o servicio que desea adquirir. Decisión, aquí el consumidor decide comprar o no comprar, como comprar, donde comprar, cuánto y cuándo comprar.
- Técnicas para administrar el presupuesto todo proceso de administración involucra cinco acciones:
 - Planificar: acción de plantear ordenadamente y por escrito pasos futuros.
 - Organizar: distribuir y ordenar los recursos disponibles.
 - Ejecutar: realizar las acciones planificadas.
 - Coordinar: orientar y apoyar a las personas involucradas en la planificación.
 - Evaluar: pasado un tiempo, definido en la planificación, determinar los niveles de logro alcanzados y corregir el curso de las acciones en caso de no estarse logrando lo planificado.
- Preparar una estrategia para organizar y planear sus finanzas para cuando llegue a su edad de Jubilación.
- Elabore un presupuesto mensual y tenga en cuenta todos los gastos prescindibles.
Analice todas sus deudas con tarjetas y ordénalas desde la más grande a la más pequeña esto le permitirá realizar un análisis más consciente de las deudas que puede ir pagando a corto, mediano y largo plazo.
- Al cancelar la deuda, rompa o devuelva la tarjeta correspondiente.
No tenga una gran variedad de tarjetas, evite la tentación de la satisfacción inmediata.

Liquide las tarjetas de crédito de a una, pague los mínimos de cada una y escoja una en donde hacer los abonos hasta saldarla, luego escoja otra y haga lo mismo.

- Si cuenta con varias obligaciones crediticias trate de realizar compras de cartera para dejar una sola que permita llevar la deuda al plazo que requiera.
- Si al realizar una planeación adecuada al llegar el momento de su retiro no es posible pagar la totalidad de las obligaciones financieras hay que buscar entradas adicionales como por ejemplo arriendo de una habitación, ventas por catálogo, cualquier actividad o adicional que le permite reducir la brecha pensional del ingreso percibido una vez obtenga su pensión (periodicidad y fechas)

Diseño e implementación del programa sobre adaptación personal y social al cambio de vida

Tabla 3

Objetivo	Diseño del programa	Indicador	Fecha de inicio	Fecha final	Recursos	Costos y fuentes	Responsable
Sensibilizar al servidor de la FGNSB para adaptarse al cambio de vida, recuperando su confianza.	Capacitación sobre adaptación familiar, social y psicológica para pre-pensionados	15%	Mayo 1, 2021	Agosto 30, 2021	Estructura de personal – equipos – Estructura física – material – Herramientas	Costo \$9.733.000 Fuente: Presupuesto ARL, para programas de bienestar.	ARL - COMFABOY

Fuente: Elaborada por la Autora

Introducción

El servidor aprenderá a afrontar los cambios desde un enfoque personal que va abarcar temas psicológicos, sociales y familiares; pero tomando como marco de referencia tres de las cinco ondas de la confianza que Stephen M. R. Covey menciona en su libro Factor confianza. A modo de etapas llevadas a cabo, cada mes y medio en un espacio de 4 meses.

Objetivos

- Entender las dimensiones que abarca la confianza en el ámbito personal, familiar y social.
- Proveer herramientas para adaptarse a situaciones de cambio.
- Adaptar los objetivos y proyectos a la situación personal y familiar de cada servidor.
- Definir objetivos y metas claras para tomar decisiones.
- Descubrir gustos personales, valores y habilidades para implementar en su vida personal.
- Clarificar lo que la persona quiere para su vida al momento de adquirir el status personal.
- Desarrollar el autoconocimiento y autogestión.

Temario.

Cómo ser confiable (confianza personal)

- ¿Soy digno de confianza? Cómo recuperar la confianza personal para poder marcar objetivos y cumplirlos.
- Fortalece los 4 focos de la confianza personal en tu vida:

Integridad, Intenciones, Capacidades y Resultados. Las dos primeras tienen que ver con el carácter y las segundas con las competencias.

Cómo afrontar los cambios (Confianza en las relaciones)

- La importancia de cultivar relaciones familiares y personales en base a las 13 conductas que fortalecen la confianza.
- Planificación del cambio.
- Cómo determinar la mejor estrategia para tus cambios personales
- Las resistencias al cambio: Factores que aumentan la resistencia. Quiénes presentan mayor oposición.
- Cómo vencer las resistencias: Resaltar lo positivo.

Cómo controlar el cambio (Confianza Social)

- Programación del cambio: fijar objetivos personales a corto, mediano y largo plazo.
- Cuadro de responsabilidades. Calendario de implantación.
- Seguimiento y control: Necesidad de control. Cómo ejercer el control.
- Reconducir los desvíos.
- Liderar el seguimiento.
- Etapas de adaptación al cambio.

Revisar proyectos

Es importante que la persona revise los objetivos que alguna vez se propuso para ver si responden a sus intereses e inquietudes de hoy. Con el correr de los años, se puede notar que las personas con las que se recorrió un largo camino (en la escuela, en la universidad) comienzan a transitar sus propios proyectos y descubrir su plan de vida. Los padres tienen un plan de vida, los hermanos tienen otro plan de vida, los amigos de la secundaria otros.

Las diferencias no deben afligir, sino motivar para salir al encuentro del camino propio. Tener un proyecto de vida que cada quien arme a medida permite alcanzar una vida más serena y feliz; alineada a lo que cada quien es, independientemente de que se puedan o no cumplir todos los objetivos propuestos.

Diseño e implementación del programa sobre habilidades ocupacionales y emprendimiento.

Tabla 4

Objetivo	Diseño del programa	Indicador	Fecha de inicio	Fecha final	Recursos	Costos y fuentes	Responsable
Preparar al servidor de la FGNSB en pro del desarrollo de habilidades ocupacionales y emprendimiento para pre pensionados	Cursos o talleres (Libre)	25%	Septiembre 1, 2021	Dic 31, 2021	Estructura de personal – equipos – Estructura física – material – Herramientas	Costo \$9.733.000 Fuente: Presupuesto ARL, para programas de bienestar.	Convenios SENA Cámara de Comercio. Secretaría de Integración Social Gobernación.

Fuente: Elaborada por la Autora

Introducción

La capacitación es de vital importancia para desarrollar habilidades de cualquier tipo, en este caso, para formar en las personas la capacidad de administrar su tiempo y desarrollar una cultura empresarial o de administrador para que puedan dirigir sus proyectos. Es determinante que los servidores estén realmente convencidos de adquirir los conocimientos y utilizarlos para mejorar. Sin embargo, la principal característica que debe prevalecer es la cultura empresarial o actitud de administrador; que básicamente consiste en mantener una buena planeación, organización, control en el corto, mediano y largo plazos de las operaciones o actividades relacionadas con el

negocio; para lograr las metas establecidas, mantener un orden o enfoque sistémico de las tareas de gestión, tener iniciativa y carácter para tomar las decisiones adecuadas en el tiempo y forma correcta.

El despertar en el servidor el sentido de un proyecto de vida desde la óptica de ocupación del tiempo, formará en él diversas formas de aprovechar su retiro de manera productiva y edificante, con talleres optativos; a modo de etapas llevadas a cabo, cada mes y medio en un espacio de 4 meses.

Objetivos

Desarrollar una actitud emprendedora en los servidores.

Incrementar habilidades para desarrollar la creatividad e innovación Proporcionar a los empresarios herramientas que le permitan desarrollar planes y estrategias de negocio.

Temario.

Una nueva actitud emprendedora

- Perfil del emprendedor
- La personalidad del emprendedor
- Los mitos acerca de los emprendedores
- Requisitos para ser un buen emprendedor
- ¿Sabes los emprendedores administrar?
- El espíritu emprendedor
- Defina su sueño para una mejor vida
- Crecimiento continuo
- Haga algunos compromisos

- El carácter como determinante estratégico
- Las oportunidades y los visionarios
- Las trabas para emprender
- Para emprender hay que desprenderse

Cambiando de paradigma

- Tipos de pensamiento
- Cómo mejorar nuestra forma de pensar
- La creatividad y generación de ideas
- Factores que refuerzan la creatividad en las personas
- Rasgos de las personas creativas
- Las etapas del proceso creativo
- Como desarrollar la creatividad
- La creatividad en la empresa
- Componentes que impulsan la innovación
- Importancia de la innovación en la empresa
- ¿Qué pesa más, la idea o el capital para llevarla a cabo?
- ¡Sé tu propio jefe!

Usa las herramientas

- Cómo elegir el lugar para su negocio
- Principales fuentes de financiamiento para abrir un negocio
- Factores para analizar mi empresa

- La importancia de un plan de negocios
- El estudio de mercado
- El estudio técnico
- El estudio económico y financiero
- El estudio del aspecto legal
- La planeación estratégica

Alianzas Estratégicas para el Desarrollo de Capacitaciones Cursos y Talleres

- Test de orientación profesional
- Curso libre de acuerdo a su opción
- Sena - Cámara de Comercio – Secretaria de Integración social
- Tecnología de la información, Administración de proyectos de construcción, Agrícola, Agroindustrial, Artesanías, Automatización y control, Automotriz, Calidad, Calidad en el desarrollo de software, Ciencia, tecnología e innovación, Contabilidad y finanzas, Deportes, Diseño, Electricidad y electrónica, Especies menores, Forestal y medio ambiente, Gastronomía Gerencia pública, Gestión administrativa, Gestión documental, Gestión organizacional, Inglés Manipulación de alimentos, Marroquinería, Mecánica y materiales, Mercadeo y logística Música Ofimática, Pedagogía, Procesos, Producción pecuaria, Programación, Salud, Salud ocupacional y riesgos profesionales, Telecomunicaciones, Textil y confección, Transporte, Turismo.

Convenios interinstitucionales cámara de comercio

- Empresarial, Educación financiera, comercio exterior, Manipulación de alimentos, Capacitación virtual, Protocolo de empresa Familiar, Protocolo de Atención a Clientes.

Secretaría Integración Social

- Asesoría para implementación de proyectos de Emprenderismo.

Aspectos de Gestión Asociados del Desarrollo de la Investigación

Cronograma de actividades

Uno de los aspectos que se determinó en la investigación, gracias a la recolección de datos que se implementó fue la frecuencia con la que se llevarían a cabo los talleres propuestos dentro del plan. el siguiente es el cronograma que se propone para implementar los talleres:

Tabla 5 Cronograma de Talleres PIPP

Cronograma de talleres PIPP												
Actividad	Jan-21	Feb-21	Mar-21	Apr-21	May-21	Jun-21	Jul-21	Aug-21	Sep-21	Oct-21	Nov-21	Dec-21
Taller sobre administracion eficiente del dinero I												
Taller sobre administracion eficiente del dinero II												
Taller sobre administracion eficiente del dinero III												
Taller adaptacion familiar												
Taller adaptacion social												
Taller adaptacion psicologica												
Taller sobre habilidades y emprendismo I												
Taller sobre habilidades y emprendismo II												
Taller sobre habilidades y emprendismo III												

Fuente: Elaborada por la Autora

Identificación del Presupuesto de la Investigación

La siguiente relación de los costos previstos para la implementación del programa, está diseñado desde el punto de vista de la Fiscalía General de Nación – Seccional Boyacá, por este motivo el costo del personal (docentes y capacitadores) se hace cero ante la institución.

Adicionalmente, las cantidades de material de apoyo están dadas por 3, es decir 284 por 3 (las tres fechas de las que se compone cada taller) 852.

Tabla 6: Identificación del presupuesto de la investigación

PRESUPUESTO TALLER Y/O CURSO PLANEACION FINANCIERA ANUAL IMPLEMENTACION PLANES PENSIONALES				
DESCRIPCION	CANTIDAD	COSTO	TOTAL	SIN COSTO
MATERIAL DE APOYO (KIT CARTILLA ,LAPIZ , PLIEGO CARTULINA Y MARCADORES)	852	4000	\$3.408.000	
REFRIGERIO (3 DIAS - 2 REFRIGERIOS)	1705	3000	\$5.115.000	
PERSONAL (CAPACITADORES CONVENIOS INTERINSTITUCIONALES	0	0	\$0	X
IMPREVISTOS	0	500000	\$500.000	
INFRAESTRUCTURA(AUDITORIO -PROPIO	0	0	\$0	X
CERTIFICADOS (3 TALLERES Y/O CURSOS)	284	2500	\$710.000	
TOTAL			\$9.733.000	
PRESUPUESTO PROGRAMA DE HABILIDADES OCUPACIONALES Y EMPRENDERISMO PARA PRE PENSIONADOS				
DESCRIPCION	CANTIDAD	COSTO	TOTAL	SIN COSTO
MATERIAL DE APOYO (KIT CARTILLA ,LAPIZ , PLIEGO CARTULINA Y MARCADORES)	852	4000	\$3.408.000	
REFRIGERIO (3 DIAS - 2 REFRIGERIOS)	1705	3000	\$5.115.000	
PERSONAL (CAPACITADORES CONVENIOS INTERINSTITUCIONALES	0	0	\$0	X
IMPREVISTOS	0	500000	\$500.000	
INFRAESTRUCTURA(AUDITORIO -PROPIO	0	0	\$0	X
CERTIFICADOS (3 TALLERES Y/O CURSOS)	284	2500	\$710.000	
TOTAL			\$9.733.000	
PRESUPUESTO PROGRAMA ADAPTACIÓN SOCIAL, FAMILIAR Y PSICOLÓGICA PARA PRE PENSIONADOS				
DESCRIPCION	CANTIDAD	COSTO	TOTAL	SIN COSTO
MATERIAL DE APOYO (KIT CARTILLA ,LAPIZ , PLIEGO CARTULINA Y MARCADORES)	852	4000	\$3.408.000	
REFRIGERIO (1 DIAS - 2 REFRIGERIOS)	1705	3000	\$5.115.000	
PERSONAL (CAPACITADORES CONVENIOS INTERINSTITUCIONALES	0	0	\$0	X
IMPREVISTOS	0	500000	\$500.000	
INFRAESTRUCTURA(AUDITORIO -PROPIO	0	0	\$0	X
CERTIFICADOS (3 TALLERES Y/O CURSOS)	284	2500	\$710.000	
TOTAL			\$9.733.000	
COSTO TOTAL DEL PROGRAMA			\$29.199.000	

Fuente: Elaborada por la Autora

Para un costo total de la implementación del programa en un año de \$29'199.000

Sistematización de Lecciones Aprendidas

A través del desarrollo de la investigación se logró aplicar los conocimientos adquiridos en la Maestría de Administración de Organizaciones ,en la línea de gestión y desarrollo del talento humano, se identificó un área de oportunidad en la Fiscalía General de la Nación - Seccional Boyacá donde se logró realizar llevar a cabo la aplicabilidad de la investigación y de acuerdo al resultados se diseñó un plan acorde a las necesidades de la entidad que esperamos sirva como referente para otras instituciones con la misma problemática .

Se identificaron y analizaron las causas por las cuales los servidores de la FGNSB no se están retirando al cumplir requisitos de ley, con base en este análisis se diseñó un plan que permita a los servidores realizar una preparación adecuada y estructurada de acuerdo a los resultados arrojados en la investigación, por otra parte la metodología propuesta fue la más apropiada y su justificación cumple con la necesidad sentida de los servidores de la FGNSB, igualmente se tuvieron en cuenta las variables y referentes conceptuales que ayudaron a cumplir con los objetivos propuestos y a desarrollar la idea que se perseguía con la implementación del Plan de Preparación para los Pre pensionados de la Entidad .

Conclusiones

Acorde a los objetivos propuestos a las hipótesis señaladas y conforme a la pregunta problema se llegó a las siguientes conclusiones:

- Se logró diseñar un plan interdisciplinario para los pre-pensionados de la Fiscalía General de la Nación – Seccional Boyacá, que prepare a los servidores en pro de adaptarse a su etapa de jubilación y les permita retirarse de la institución, y enfrentar los cambios de su estilo de vida en los aspectos familiares, ocupacional y financieros.
- Se evidenciaron falencias en la preparación financiera, ocupacional y psicológica de los funcionarios como factores más influyentes a la hora de posponer el retiro de la institución.
- Las variables y elementos como: finanzas, familia y ocupación influyen en la toma de decisión para la solicitud de jubilación, están directamente relacionadas con las expectativas que tienen los pre-pensionados de su proyecto de vida pensional; es decir, la actitud que han construido especialmente en los últimos años frente a un eventual retiro, situación en la cual se puede intervenir con plan de preparación que se desarrolló en este trabajo.
- La propuesta del plan (PIPP) en la Fiscalía General de la Nación- Seccional Boyacá, que se elaboró, aborda las principales variables identificadas incluyendo programas ocupacionales, familiares y financieros. Estos programas integran las funciones que realiza la entidad, con aportes que incluyen las aseguradoras de riesgos laborales (ARL), y el SENA, de forma que se puedan unir esfuerzos en pro de preparar integralmente a los funcionarios.

- Se observó que las instituciones son cada vez más conscientes de que el fomento de los hábitos saludables impacta directamente en su funcionamiento, no solo con la clara disminución del ausentismo; sino también con el aumento de la productividad y el compromiso de sus colaboradores. Por lo cual se facilita la adopción e implementación de nuevas estrategias para el desarrollo del talento humano en la institución como un proceso de transformación; gracias a lo cual se generan nuevos comportamientos, actitudes y respuestas a las circunstancias cambiantes.
- Se determinó que los servidores de la Fiscalía General de la Nación Seccional Boyacá no cuentan con programas estructurados de preparación para Pre-pensionados.
- Se evidencia la necesidad de tener programas que le permitan al servidor tomar decisiones para su vida pensional, al igual que realizar una planeación adecuada en los aspectos financieros, familiares y ocupacionales.
- De acuerdo a sus necesidades determinamos la importancia de una preparación adecuada basada en las habilidades personales y sociales los recursos económicos y sobre lo más importante el gusto e intereses por hacer lo que lo hace feliz ya hizo en su vida los que muchas veces le tocó para sobrevivir ahora va hacer lo que le gusta y le llena de felicidad.
- Se determina la importancia de la preparación para ayudar al pre pensionado a superar el miedo y enfrentar cambios de vida y una nueva realidad basada en las experiencias vividas.
- La idea primordial del Plan es ayudarle al pre pensionado a cumplir sus metas, sueños y proyectos para una nueva etapa de la vida.
- Aportar a la institución para liberar oportunidades laborales de las futuras generaciones que están esperando una oportunidad laboral.

- Este estudio tuvo por objetivo indagar las causas que llevan a los servidores de la FGNSB que ya cumplieron requisitos de ley para obtener su pensión y a los que se encuentran en condición de pre pensionados a resistirse a dejar su empleo y los aspectos por los cuales toman esa determinación en tal virtud se logra demostrar la hipótesis “Las razones que llevan a los funcionarios de la Fiscalía General de la Nación – Seccional Boyacá a posponer su jubilación giran en torno a los factores financieros, familiares y ocupacionales. Variables que permiten entrever que los servidores no poseen la capacitación ni preparación adecuada para afrontar esta nueva etapa de su vida.”
- De acuerdo a la Hipótesis Alternativa planteada “La falta de visión y preocupación de las entidades por preparar a sus empleados para su etapa de jubilación, genera que estos adquieran ciertos comportamientos o hábitos que luego al finalizar su etapa laboral, les es complicado romper y asumir su vida pos laboral.” se llegó a la conclusión de la importancia de realizar un adecuado plan para preparar al servidor a afrontar los cambios, enfrentarse a sus miedos y construir un nuevo estilo de vida.

Referencias Bibliográficas

Cámara de Comercio de Tunja. (2020). *Cámara de comercio de Tunja* Registros públicos,

Recuperado de: <https://ccomerciotunja.org.co/site/consulta-los-diferentes-registros-publicos/>

Costa, A y Soares, D (2009). Orientação psicológica para a aposentadoria. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 9(2), 97-108. Recuperado de:

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572009000200009&lng=pt&tlng=pt

Covey, S y Rebeca, M (2010). *El Factor Confianza*. Ediciones Paidós.

DANE. (2020). *DANE información para todos*. Mercado Laboral Recuperado de:

<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

Dinero. (2005). *Revista Dinero*. El monto de su pensión, Recuperado de:

<https://www.dinero.com/dinero-usted/edicion-impresa/articulo/el-monto-su-pension/29731>

Gallagher, C y Watson, H (1990). *Métodos cuantitativos para la toma de decisiones en administración*. México: Mc-Graw Hill. Recuperado de:

https://www.academia.edu/15396918/Gallagher_Charles_A_Metodos_Cuantitativos_Par_a_La_Toma_De_Decisiones_En_Administracion

García, J (2016). *Las finanzas personales son un concepto que va más allá de su estructura*.

Medellín: Universidad EAFIT. Recuperado de:

https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/11784/LopezGarcia_JuanCarlos_2017.pdf?sequence=2

Gitman, I (2007). *Principios de administración financiera. Décimo primera edición*. México:

Pearson Educación. Recuperado de:

https://www.academia.edu/36520905/Principios_de_Administración_Financiera_11va_Edición_Lawrence_J_Gitman_FL

Hernández, R Fernández ,C y ,Batista, P (2006). *Metodología de la Investigación (4ª ed.)*.

Ciudad de México: McGraw-Hill. Recuperado de:

<https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38911499/Sampieri.pdf?1443413542=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DSampieri.pdf&Expires=1600285865&S>

Valero, E (2015) *Preparación para la Jubilación: Análisis de los factores psicosociales que*

influyen en el ajuste personal en un estudio longitudinal. Recuperado de:

<http://e-spacio.uned.es/fez/view/tesisuned:Psicologia-Evalero>

Kuerbis, A y Sacco, P (2012). *The impact of retirement on the drinking patterns of older adults*.

A review. Science Direct. Recuperado de:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0306460312000378>

López, M, Fernández, M y Valencia E,(2016). *Definición de un modelo para la planeación financiera personal aplicado al caso colombiano*. Medellín: Universidad de Medellín.

Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rium/v16n31/1692-3324-rium-16-31-00155.pdf>

Murta, S (2014). *Preparação para a aposentadoria: Implantação e avaliação do Programa Viva Mais!* Psicologia: Reflexão e Crítica. Recuperado de:

https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-79722014000100001

McGregor, D (1994). *El lado Humano de las Organizaciones*. Editorial McGraw-Hill. Clásicos 1994.

Navarro, S (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango. Recuperado de:

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>

Ortiz, My López,C (2009). *Sistema pensional: situación actual y esquema multifondos*. Medellín: Universidad Nacional. Recuperado de:

http://www.bdigital.unal.edu.co/948/1/43257153_71363307_2009.pdf

Oseda , D (2011). *Técnicas de validación y confiabilidad de instrumentos de investigación*. Lima: Eximpress S.A. Recuperado de:

<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/433/TM%20CE-ED%20O77.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Portafolio (2017) *Periódico portafolio*, ingreso promedio pensional Recuperado de:

<https://www.portafolio.co/mis-finanzas/de-cuanto-es-la-pension-promedio-en-colpensiones-509585>

Rodríguez, M (2016). *Régimen de Pensiones en las Convenciones Colectivas de trabajo en Colombia*. Bogotá: Universidad Católica. Recuperado de:

<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/14361/4/Regimen-pensiones-laboral.pdf>

Rondón, M y Ammar M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas, Revista de Investigación vol.40 no.88 Caracas ago. 2016, Recuperado de:

http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1010-29142016000200008

SENA. (2020). *Plataforma de aprendizaje virtual*. Cursos cortos Recuperado de :

<https://sena.territorio.la/cms/index.php/cursos-cortos>

Tapia, María (2000). *Metodología de Investigación*. Santiago de Chile: Angelfire. Recuperado de:

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwius5Hmtu7rAhVPxVkJKHT4cCCkQFjABegQIARAB&url=https%3A%2F%2Falfredouiroz.files.wordpress.com%2F2011%2F04%2Ftapia-b-marc3ada-antonieta-2000-apuntes-metodologc3ada-de-investigacic3b3n-santiago-chile.doc&usg=AOvVaw3WcPHIYePs2vKUZ1M2yHRH>

Weston, F (2006). *Fundamentos de Administración Financiera Vol II y III*. La Habana: Félix

Valera. Recuperado de:

https://www.academia.edu/26678858/FUNDAMENTOS_DE_ADMINISTRACION_FINANCIERA

Zanelli J (2012). *Processos Psicossociais, bem-estar e estresse na aposentadoria*. Revista

Psicologia Organizações e Trabalho. Recuperado de:

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000300007

Zanelli J (2010). *Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho*. Porto Alegre:

Construção de projetos para o pós-carreira. Recuperado de:

<https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/22217>

Anexos

Instrumentos utilizados en el análisis de factores (Encuesta)



ENCUESTA DIAGNOSTICO CONDICIONES ACTUALES PRE-PENSIONADOS

100 %

Maestría en Administración de Organizaciones Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios ECACEN

Respetado Servidor(a) de la Fiscalía General de la Nación –Seccional Boyacá, de manera atenta, le solicito el favor de colaborarme respondiendo a la siguiente encuesta, está tiene como propósito indagar información, únicamente con fines académicos, a fin de que formen parte del estudio titulado Propuesta Plan De Preparación Para Pre-Pensionados de la Fiscalía General De La Nación- Seccional Boyacá, el cual es requisito para la obtención de grado de la Maestría en Administración de Organizaciones. Los datos aquí consignados serán tratados con suma confidencialidad y únicamente formarán parte del estudio en mención. Agradezco de antemano su gentil colaboración.

1. **¿En qué genero/rango de edad se encuentra** Por favor, seleccione...

Mujer 54-57 años

Mujer mayor de 57 años

Hombre 59-62 años

Hombre mayor de 62 años

2. **Si usted ya cumplió con la edad mínima de jubilación, indique que factor o factores lo mantienen laboralmente activo:**

Factor financiero

Factor familiar

Factor ocupacional

Otro

3. **¿Tiene usted un proyecto de vida para su etapa de jubilación? ***

Sí

No

4. **En caso de sí tener un proyecto para su etapa de jubilación, por favor mencione ¿cuál es?**

5. **¿Ha recibido por parte de la institución FISCALIA GENERAL DE LA NACION – SECCIONAL BOYACA algún plan o programa de preparación para cuando tome su decisión de pensionarse? ***

Sí

No

6. ¿Si ha recibido algún tipo de orientación sobre su etapa de jubilación, indicar cuál o cuáles? *

Capacitaciones

Talleres

Cursos

Ninguno

Otros

7. ¿Con que frecuencia ha recibido dicha orientación sobre su retiro? *

Nunca

Mensual

Anual

Otro

8. ¿Se siente usted preparado para jubilarse en momentos? *

Sí No

¿Por qué?

9. Si saliera pensionado hoy, ¿cuál sería su mayor área de preocupación? *

Área económica

Área familiar

Área ocupacional

Otra

10. ¿Le gustaría recibir un plan o programa de preparación para cuando llegue el momento de su jubilación? *

- Sí No

11. ¿Con qué frecuencia quisiera recibir este plan o programa? *

- Mensual
- Trimestral
- Anual
- Nunca

12. ¿En qué aspectos le gustaría recibir información y orientación? *

- Aspectos psicosociales
- Aspectos ocupacionales
- Aspectos financieros
- Todos los anteriores
- Otros, ¿Cuáles?

13. ¿Cuál considera usted, es el aspecto más importante que se debe tener en cuenta al momento de tomar la decisión de pensionarse? *

- Aspecto psicosocial
- Aspecto ocupacional
- Aspecto financiero

14. ¿Porque cree usted que los servidores de la Fiscalía General – Seccional Boyacá no se pensionan al cumplir requisitos de Ley? *

- Factores Económicos
- Factores ocupacionales
- Factores Familiares
- Factores Sociales