



Tu salud y tú

son nuestra prioridad para seguir

+POSITIVAMENTE MÁS+

SANOS, SEGUROS Y FELICES





NUEVO MODELO DE

ABORDAJE PSICOSOCIAL

¡POSITIVAMENTE MÁS!

Vicepresidencia de Promoción y Prevención

GUIA DE ASESORÍA Y ASISTENCIA TÉCNICA PARA ORIENTAR LOS PROCESOS DE PLANES DE CARRERA Y JUBILACIÓN



GUÍA DE ASESORÍA Y ASISTENCIA TÉCNICA PARA ASESORÍA Y ASISTENCIA TÉCNICA PARA ORIENTAR LOS PROCESOS DE PLANES DE CARRERA Y JUBILACIÓN

1. MESA EJECUTIVA

Con el fin de plantear el alcance y los ajustes administrativos que corresponden a la estructuración del **Programa Plan de carrera y jubilación**, se tiene contemplado esta mesa ejecutiva de trabajo la cual se realizará con el representante legal y-o delegados.



2.CONSTRUCCIÓN DE POLÍTICAS PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS ASOCIADOS AL PROGRAMA

Con el fin tener éxito en la implementación del programa, se tienen contemplados una serie de ajustes en las políticas, procesos y procedimientos en el **Programa Plan de carrera y jubilación**, entre las cuales están:

- Realizar una contextualización y diagnóstico
- Diseñar de un plan de carrera y de jubilación
- Ejecución del plan carrera y de jubilación
- Estructuración del Plan de carrera en el sector público y-o sector privado
- Estructuración de un plan de carrera individualizado
- Estructuración de un plan de jubilación



3.SENSIBILIZACIÓN A TRABAJADORES

Con el fin de aumentar la conciencia sobre la importancia del bienestar emocional y social en el entorno laboral, y la participación de los trabajadores en todas las actividades que busquen mejorar el bienestar laboral en la organización; se realizará una sensibilización a los trabajadores en relación al **Programa Plan de carrera y jubilación**, el cual tendrá una duración de dos horas. Para este proceso se cuenta con un apoyo audiovisual, el cual podrá ser descargado a través del Psicobox por los profesionales a cargo de la asesoría.



4. VERIFICACIÓN DE APLICABILIDAD DE POLÍTICAS, PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS.

Con el objetivo de validar la aplicabilidad de los ajustes en políticas, procesos y procedimientos asociados a la implementación del **Programa Plan de carrera y jubilación**, se ha contemplado una asesoría una vez terminada la ejecución tanto de la mesa ejecutiva como del proceso de sensibilización con los trabajadores.



5.MESA EJECUTIVA DE CIERRE

Finalmente se realizará una mesa ejecutiva de trabajo con el fin de poder socializar los avances logrados a través de la asesoría técnica para la implementación del **Programa Plan de carrera y jubilación**, así como conocer el impacto y oportunidades de mejora.



¿QUÉ ES UN PLAN DE CARRERA Y JUBILACIÓN?

Es una estrategia estructurada que permite planificar y gestionar el desarrollo profesional de los trabajadores, así como su transición hacia la jubilación.

Un Plan de Carrera bien definido, junto con una preparación adecuada para la jubilación, resulta fundamental tanto para el crecimiento personal y profesional como para la seguridad financiera de los colaboradores. Esta herramienta contribuye, además, a fortalecer entornos laborales saludables y sostenibles en el tiempo.



Tu salud y tú

son nuestra prioridad para seguir

POSITIVAMENTE MÁS

SANOS, SEGUROS Y FELICES

FOMENTAR EL POTENCIAL

- Autoconocimiento / Vida con propósito.
- Fortalecer habilidades y competencias.

5



FOMENTAR EL POTENCIAL

- Cada uno/a explore oportunidades y fortalezas.

1



IMPORTANCIA

4



MAXIMIZAR BENEFICIOS DE LA JUBILACIÓN

- Beneficios de empleo - Crecimiento profesional.

3



TRANSICIÓN DE CARRERA

- Cambios de carrera
- Por la jubilación



2



DESARROLLO DE CARRERA

- Crecimiento personal.
- Alcanzar objetivos a largo plazo.

Tu salud y tú

son nuestra prioridad para seguir

+POSITIVAMENTE MÁS+
SANOS, SEGUROS Y FELICES

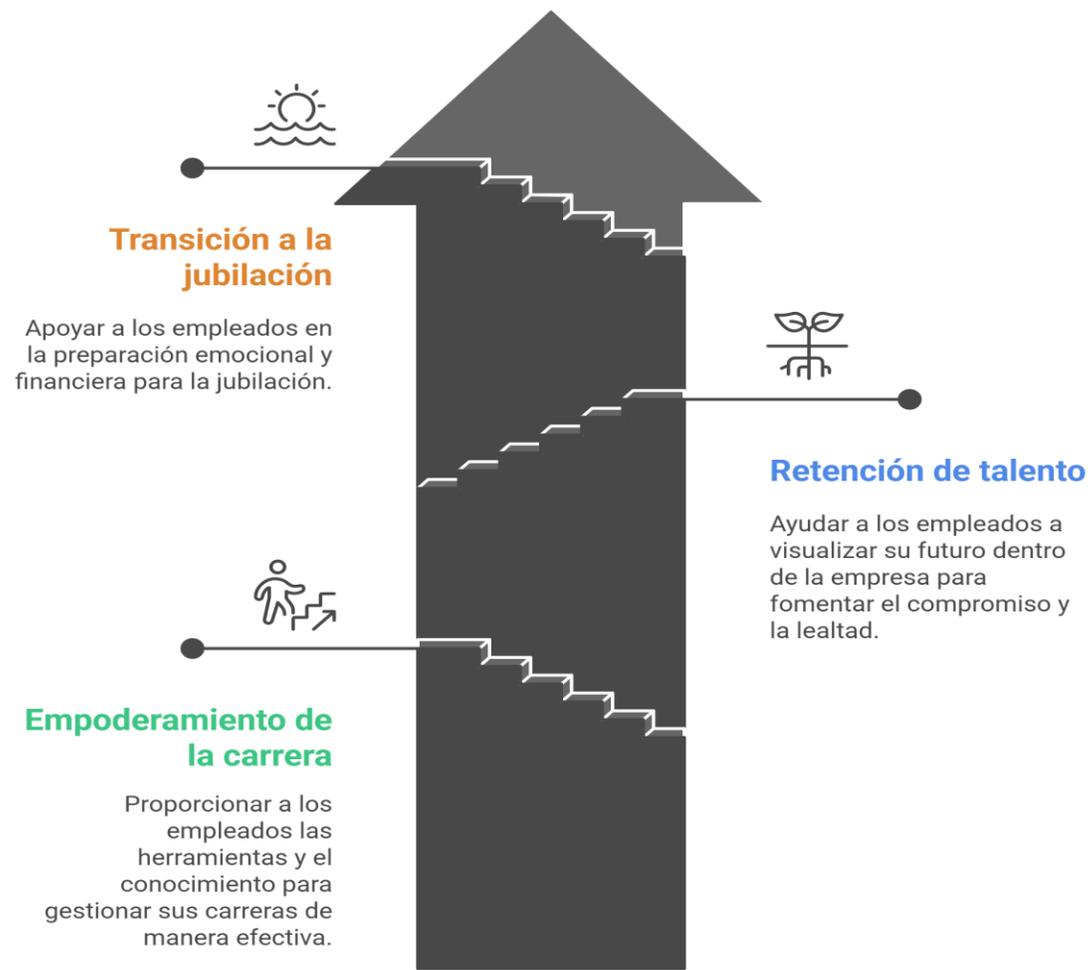


OBJETIVOS

Proporcionar a los empleados las herramientas, recursos y orientación necesarios para planificar y gestionar de manera efectiva su desarrollo profesional a lo largo de su carrera, así como para prepararse financiera y emocionalmente para la transición a la jubilación.



OBJETIVOS ESPECIFICOS



Tu salud y tú

son nuestra prioridad para seguir

POSITIVAMENTE MÁS
SANOS, SEGUROS Y FELICES

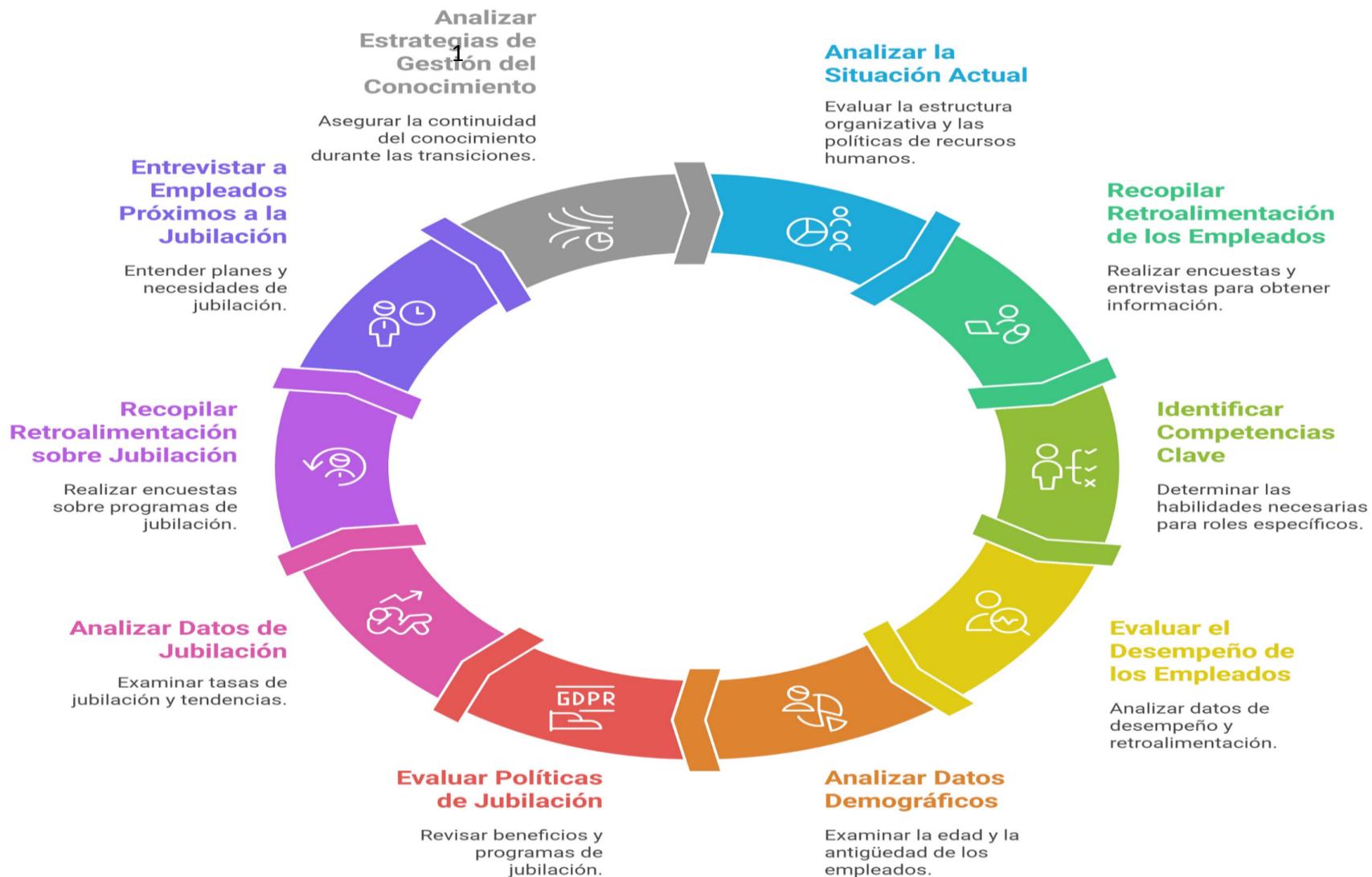
Made with  Napkin



EJECUCIÓN

1. CONTEXTUALIZACIÓN Y DIAGNÓSTICO

Para llevar a cabo los objetivos planteados, es fundamental que la empresa ejecute las siguientes actividades:



Tu salud y tú

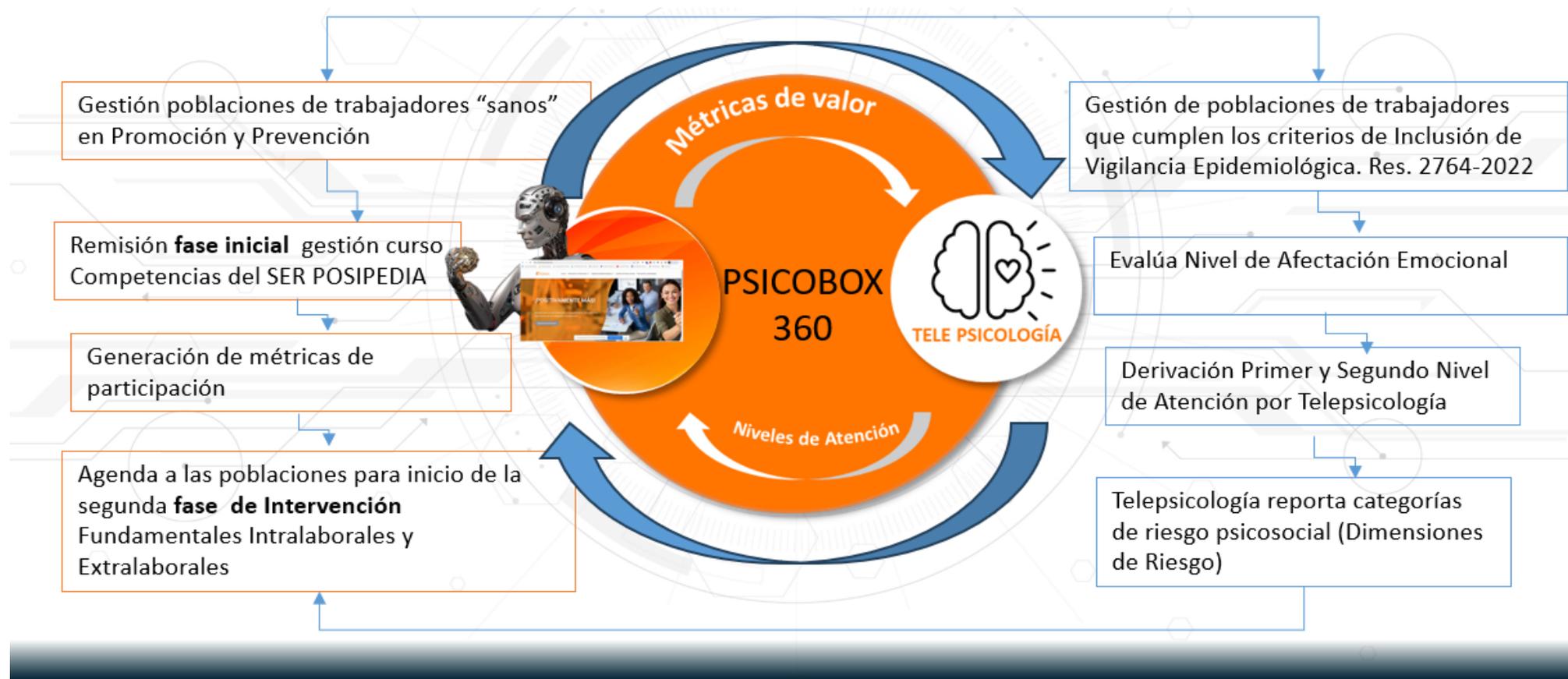
son nuestra prioridad para seguir

POSITIVAMENTE MÁS
SANOS, SEGUROS Y FELICES

Es crucial tener en cuenta que, durante el diseño y ejecución, la ARL POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS ofrece una estrategia de apoyo institucional que incluye una serie de programas y recursos que pueden facilitar y respaldar la implementación del Plan de carrera y jubilación. Esta estrategia se describe a continuación:



RUTA METODOLÓGICA DE LOS PROGRAMAS DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN Y LOS PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE LA ESTRATEGIA “POSITIVAMENTE MÁS”



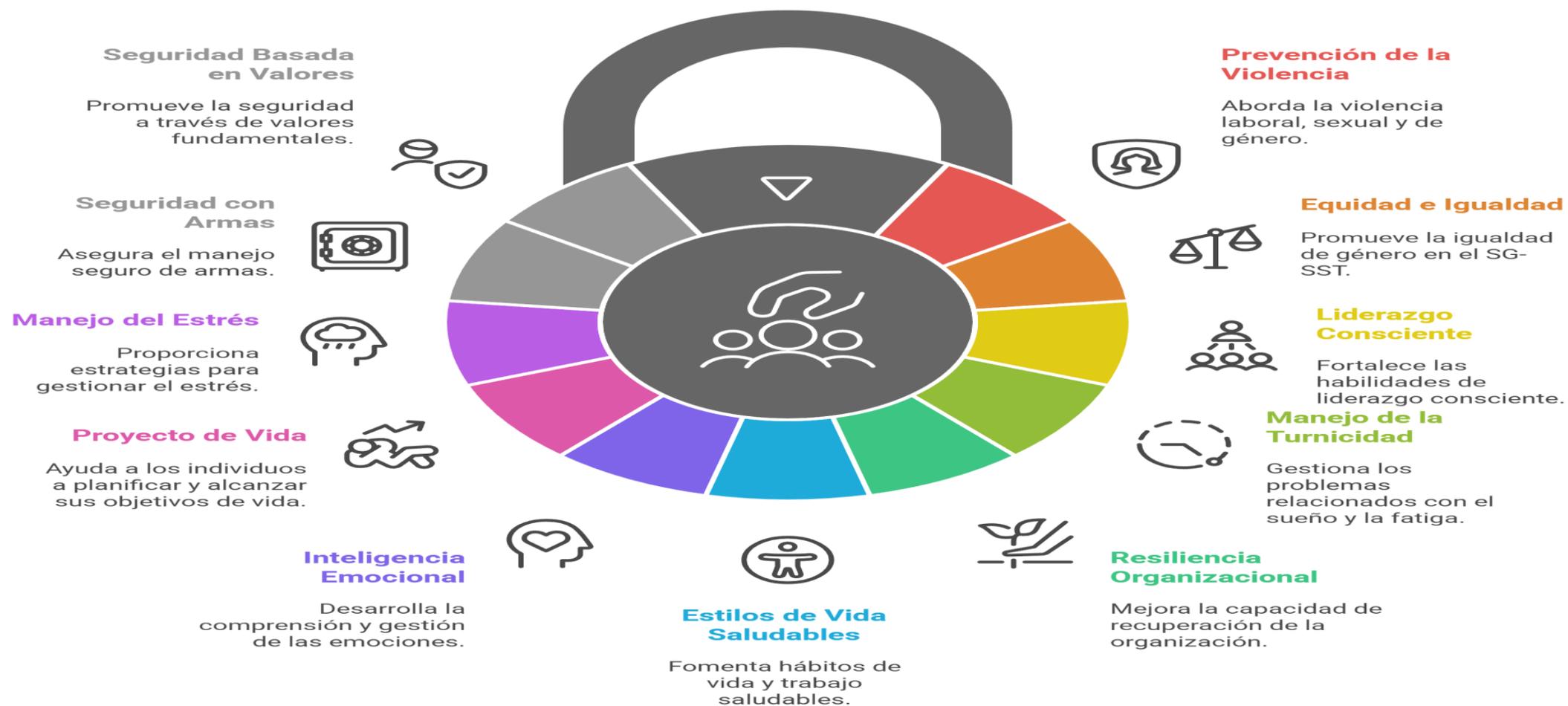
Tu salud y tú

son nuestra prioridad para seguir

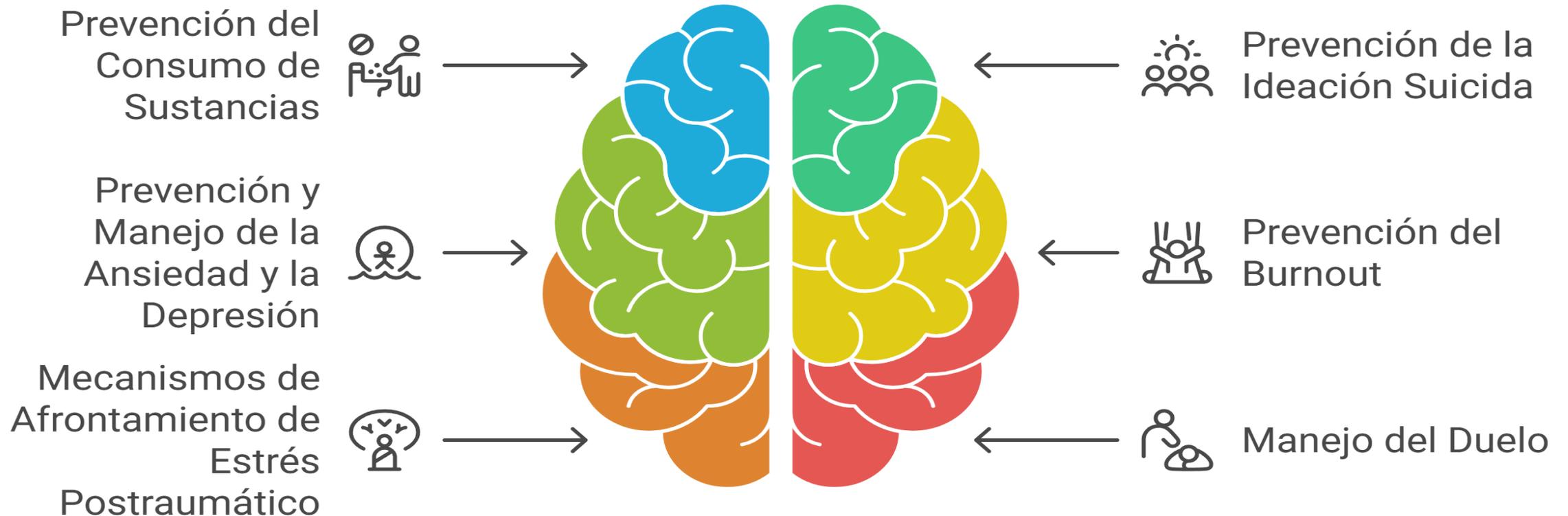
POSITIVAMENTE MÁS
SANOS, SEGUROS Y FELICES



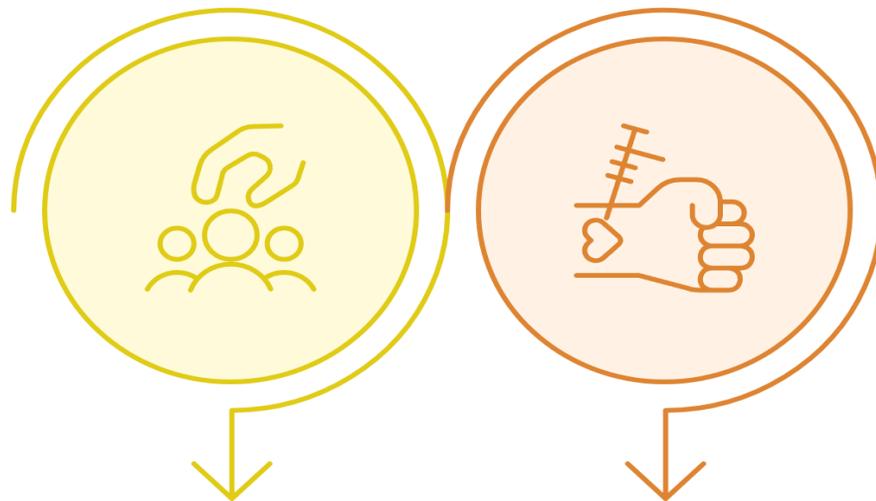
Programas de promoción y prevención



Programas de vigilancia epidemiológica



Programas de formación transversales



Programa de líderes psicosociales empresariales

Programa de formación para líderes en empresas.

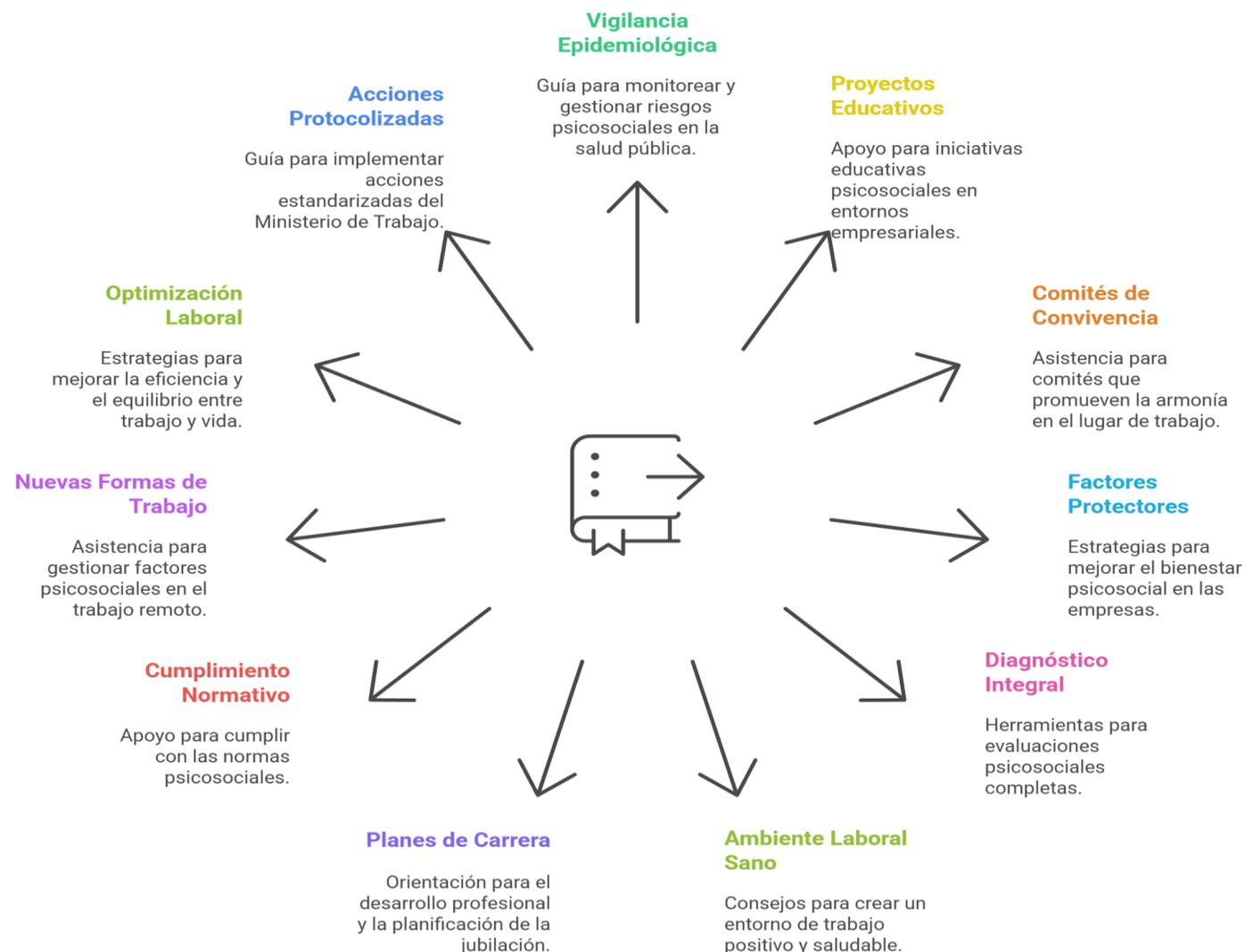
Programa de Brigadistas Emocionales

Programa de formación para apoyo emocional por no psicólogos.



Programas de asistencia psicosocial

En aras de facilitar la implementación de programas de intervención psicosocial y brindar recursos a las empresas afiliadas, la ARL ha diseñado una serie de documentos técnicos que contienen Guías de asistencia y asesoría psicosocial. El objetivo es orientar a las empresas para que continúen fortaleciendo la gestión del riesgo psicosocial en todos los niveles:



Tu salud y tú

son nuestra prioridad para seguir

POSITIVAMENTE MÁS
SANOS, SEGUROS Y FELICES

2. DISEÑO DEL PLAN DE CARRERA Y DE JUBILACIÓN

2. DISEÑO DE PLAN DE CARRERA Y JUBILACIÓN



Tu salud y tú

son nuestra prioridad para seguir

POSITIVAMENTE MÁS
SANOS, SEGUROS Y FELICES

Un programa de carrera y jubilación en una empresa puede utilizar diversas **herramientas físicas** para apoyar sus objetivos y facilitar la gestión del desarrollo profesional y la transición a la jubilación de los empleados. Algunas herramientas comunes que podrían implementarse son:

Elige una de estas herramientas y desarrolla un boceto para la gestión del desarrollo profesional o la transición a la jubilación

 Inicio

 Manuales y Guías Impresas

 Formularios de Inscripción

 Folletos Informativos

 Calendarios y Programas

 Boletines y Publicaciones

 Tablones de Anuncios

 Materiales de Capacitación

 Material Promocional

 Responsabilidades

 Desarrollo de Políticas

Plan de Carrera

3. EJECUCIÓN DEL PLAN DE CARRERA

Durante la ejecución de las actividades del plan de carrera, es esencial considerar la cultura organizacional que se desea promover. Es fundamental asegurar que el plan de carrera esté alineado con los valores, políticas y principios de la organización, identificando áreas de crecimiento y desarrollo que respalden la visión y misión de la empresa. Para la ejecución, se debe tener en cuenta lo siguiente:

Ejecución del Plan

Implementar el plan de carrera para lograr los objetivos organizacionales.

Identificación de Crecimiento

Identificar áreas de crecimiento y desarrollo que respalden la visión de la empresa.

Alineación Cultural

Asegurar que el plan de carrera se alinee con los valores y principios de la organización.

Sensibilización

Iniciar la comprensión y aceptación del plan de carrera entre los empleados.



Pasos para la Sensibilización y Campaña de Expectativas al Plan de Carrera

3. EJECUCIÓN DEL PLAN DE CARRERA

Facilitación de la Retroalimentación

Proporcionar oportunidades para que los empleados den retroalimentación.

Promoción de la Participación

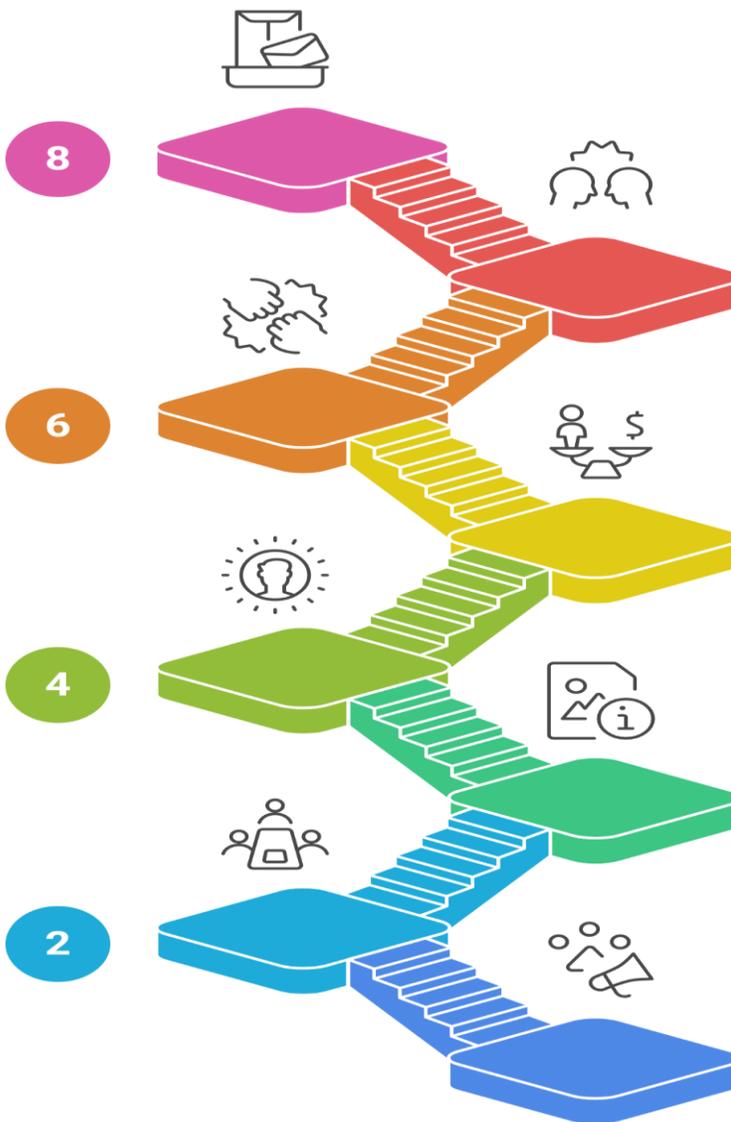
Animar a los empleados a participar activamente en el plan.

Historias de Éxito

Compartir historias de empleados que han avanzado en sus carreras.

Sesiones Informativas

Organizar sesiones para detallar el plan de carrera.



Gestión de Mitos

Abordar y disipar los mitos sobre el plan.

Expectativas Realistas

Establecer expectativas claras sobre lo que el plan puede ofrecer.

Materiales de Concienciación

Crear materiales visuales atractivos para resumir el plan.

Comunicación Clara

Explicar los objetivos y beneficios del plan de carrera.

Gestión de mitos y miedos sobre el plan de carrera

Identificar los mitos y miedos que los colaboradores puedan tener respecto al plan de carrera, para gestionarlos de manera asertiva

ASPECTO POR ANALIZAR	LO QUE SÉ Y PIENSO	LO QUE MIS COMPAÑEROS DICEN AL RESPECTO	LA REALIDAD
¿Qué es el plan de carrera?			
¿Cuáles son los beneficios para la organización y para quienes trabajan en la empresa?			
¿Cuáles son las oportunidades de quienes se involucran en el plan?			
¿En qué medida estará apoyando la empresa a los trabajadores durante el proceso?			
¿Cuál será el proceso paso a paso?			



3. EJECUCIÓN DEL PLAN DE CARRERA

Implementación del Plan de Carrera

Pruebas Simuladas

Realizar pruebas simuladas para preparar a los empleados para las evaluaciones.

Tolerancia a la Frustración

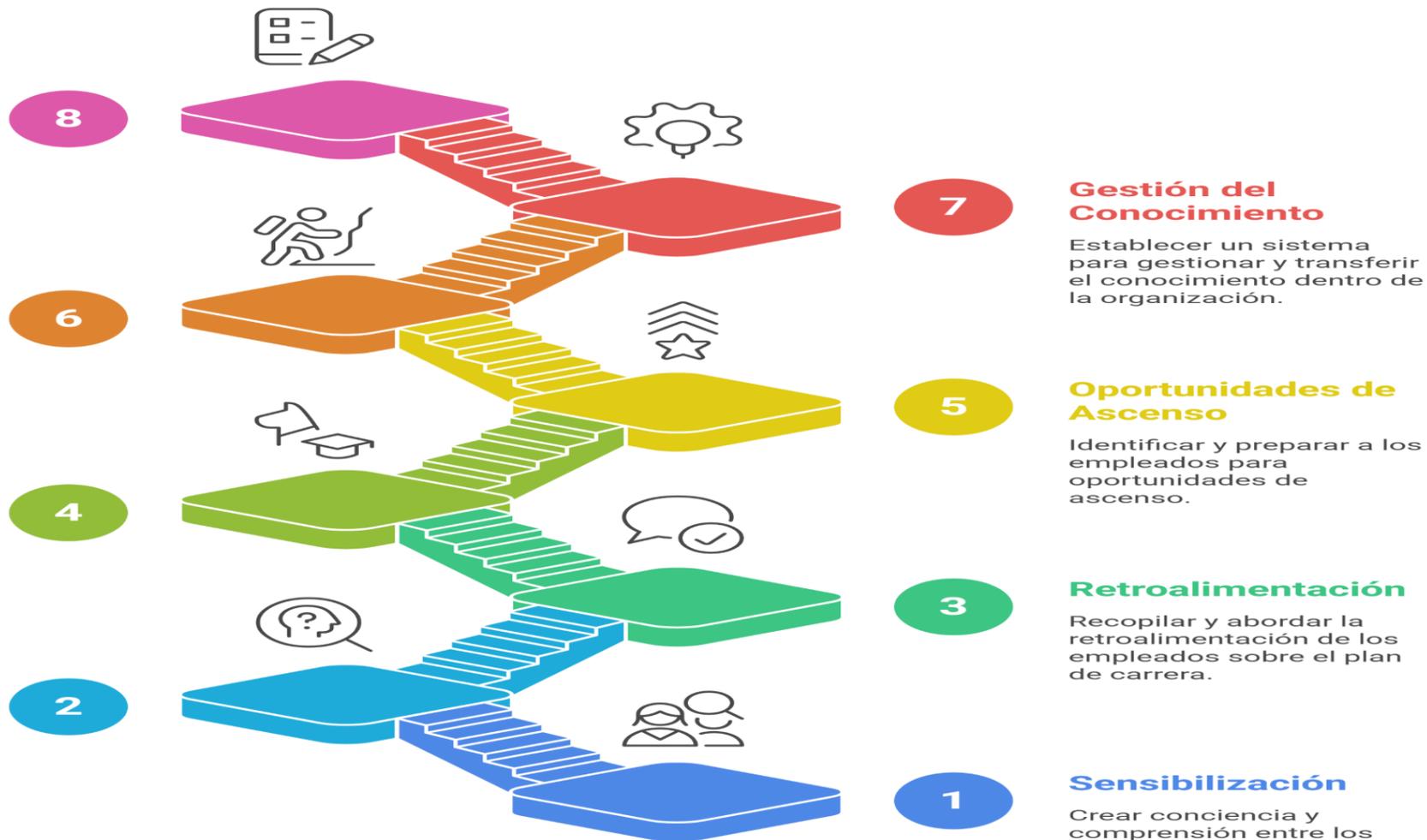
Mejorar la capacidad de los empleados para manejar la frustración y los desafíos.

Plan de Capacitación

Desarrollar un plan de capacitación integral para mejorar las habilidades de los empleados.

Gestión de Mitos

Abordar y disipar los mitos y miedos relacionados con el plan de carrera.



Plan de Capacitación

Establecer Programas de Mentoría

Implementar programas de mentoría para apoyar el desarrollo de la carrera de los empleados.

Ofrecer Talleres

Proporcionar talleres en habilidades blandas y técnicas para el crecimiento profesional.

Identificar Áreas de Desarrollo

Reconocer áreas para el desarrollo de empleados para futuras promociones.

Diseñar Plan de Capacitación

Crear un plan de capacitación integral que aborde las necesidades individuales y empresariales.

Revisar Perfiles de Cargo

Asegurar que los perfiles de cargo se alineen con las necesidades actuales de la empresa.



3. EJECUCIÓN DEL PLAN DE CARRERA

4. ESTRUCTURACIÓN DEL PLAN DE CARRERA EN EL SECTOR PÚBLICO Y EL SECTOR PRIVADO

¿QUÉ DEBE TENER EN CUENTA EL TRABAJADOR DEL SECTOR PÚBLICO PARA EL PLAN DE CARRERA?



Avance en la Carrera Administrativa en Colombia

PLAN DE CARRERA EN EL SECTOR PÚBLICO

En Colombia, el proceso para ingresar y avanzar en la carrera administrativa está regulado por una serie de normativas y acuerdos que garantizan la transparencia y el mérito en la selección y evaluación de los servidores públicos. Los principales aspectos que sustentan las pruebas para los trabajadores en carrera administrativa incluyen:

Pruebas de Selección

Pruebas administradas por la CNSC para la selección.

Sistemas Específicos

Regulaciones adaptadas para entidades únicas.

Sistema General de Carrera

Sistema estandarizado para la profesionalización del talento.

Evaluación del Desempeño

Evaluaciones regulares para medir el desempeño de los empleados.



¿Qué son los concursos de mérito?

- Mecanismo de selección para cargos de carrera administrativa.
- Garantizan imparcialidad, transparencia y equidad.
- Basados en el artículo 125 de la Constitución de 1991





Evolución Histórica

- Existen desde 1938, pasando por diferentes etapas, gestores, administradores y ejecutores.
- En 1991, la Constitución asigna la vigilancia a la CNSC, la responsabilidad de administrar y vigilar las carreras de los servidores públicos, a excepción de aquellas de carácter especial.
- En 1998, En el Distrito Capital, es aplicable el Sistema General de Carrera, que como se ha mencionado previamente, es vigilado y administrado por la CNSC. las entidades manejaron sus propios procesos (Ley 443).
- En 1999, Corte Constitucional declara inexecutable esta práctica, a través de la Sentencia C-372 de 1999, lo que llevó a la suspensión de todos los procesos de vinculación de empleados de carrera y dio lugar a la provisión transitoria de este tipo de empleos mediante la figura de encargo o provisionalidad.



Ley 909 de 2004



- Establece que solo la **CNSC** puede adelantar los concursos de mérito.
- En 2005, se realiza la primera gran convocatoria nacional (Convocatoria 001).



¿Cómo participar?



- Los ciudadanos deben inscribirse en la plataforma SIMO.
- Página web:
www.cnsc.gov.co

Competencias Laborales 4.0

- En 2022, CNSC define 25 competencias clave.
- Buscan fortalecer el servicio público en entornos digitales.
- Documento publicado: "Competencias Laborales para el Servicio Público 4.0 en Colombia"



COMPETENCIAS VALIDADAS



COMPETENCIAS VALIDADAS



1. Nivel jerárquico Común

Competencia:
Atención al detalle. Atender instrucciones. Manejo del tiempo. Monitoreo. Instruir. Estructuración de textos. Lectura crítica. Orden. Resolución de problemas. Pensamiento analítico. Comunicación digital / Gestión digital. Gestión de la información digital. Gestión de la seguridad digital. Asertividad. Respeto diferencial. Empatía. Escucha activa. Regulación emocional. Negociación. Orientación al servicio. Resiliencia. Tolerancia.

2. Competencia por nivel: Técnico

Competencia:
Planificación y programación. Argumentación.

Competencias comunes y por nivel jerárquico

3. Competencia por nivel: Profesional

Competencia:
Planificación y programación. Liderazgo en entornos digitales. Argumentación.

5. Competencias por nivel: Directivo

Competencia:
Planificación y programación. Liderazgo en entornos digitales. Argumentación.

4. Competencia por nivel: Asesor

Competencia:
Planificación y programación. Liderazgo en entornos digitales. Argumentación.

Tu salud y tú

son nuestra prioridad para seguir

POSITIVAMENTE MÁS
SANOS, SEGUROS Y FELICES



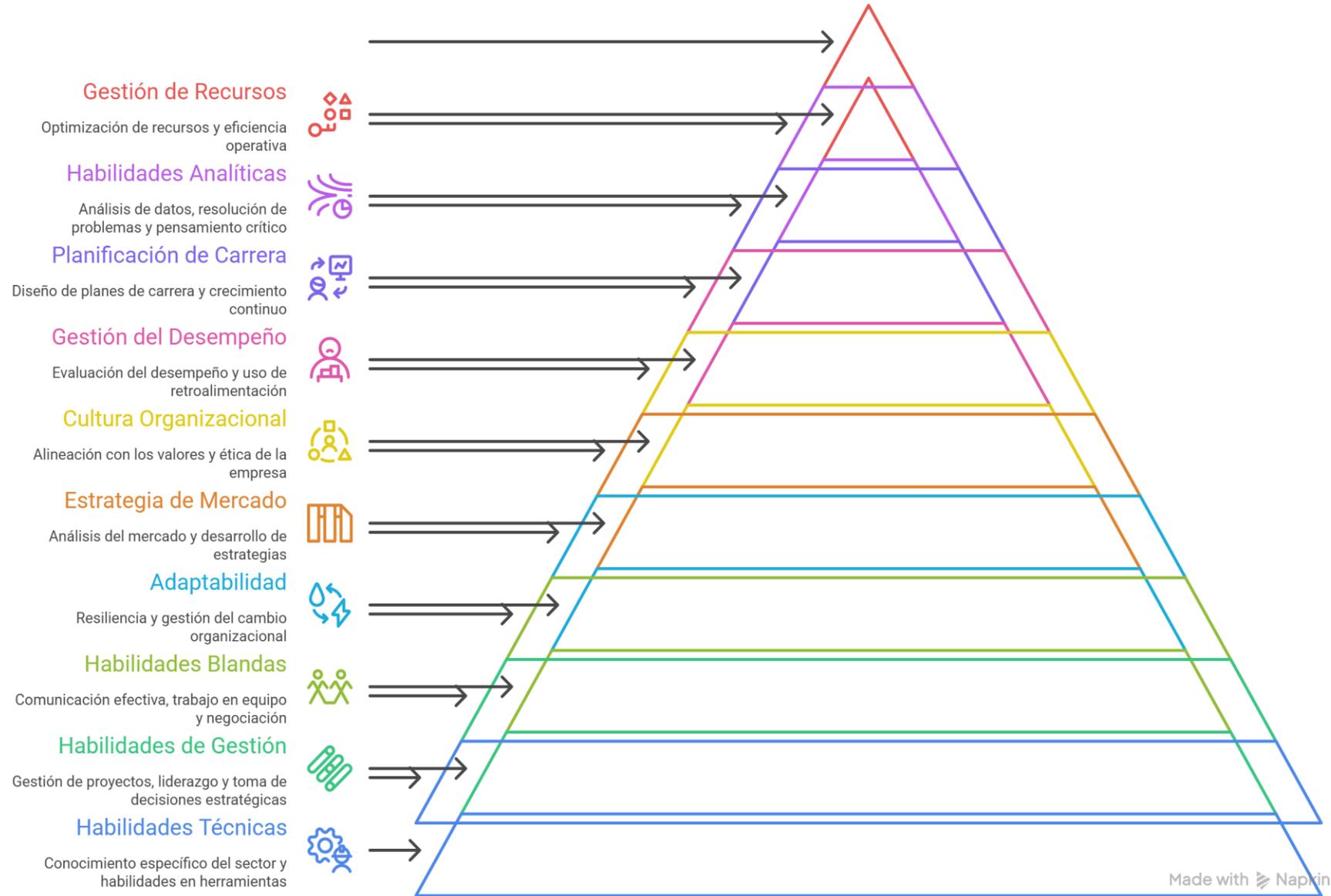
La Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) en Colombia utiliza diversas metodologías y herramientas para evaluar las competencias de los aspirantes en los planes de carrera. Las pruebas de simulación son una de las técnicas empleadas para este propósito. Estas pruebas buscan recrear situaciones laborales reales o hipotéticas a las que los candidatos podrían enfrentarse en el desempeño de sus funciones. A continuación, se presentan algunas consideraciones importantes sobre cómo se llevan a cabo estas pruebas simuladas:

Pruebas de Simulación en el Sector Público



Las pruebas para trabajadores en planes de carrera en el sector privado deben cubrir una variedad de contenidos para asegurar que los empleados estén preparados para asumir nuevos roles y responsabilidades. Estos contenidos pueden incluir:

PLAN DE CARRERA EN EL SECTOR PRIVADO



¿QUÉ DEBE TENER EN CUENTA EL TRABAJADOR DEL SECTOR PRIVADO PARA EL PLAN DE CARRERA?

A. Conocimiento del entorno empresarial:

- Visión y misión de la empresa
- Cultura corporativa
- Estructura organizacional

B. Desarrollo de habilidades y competencias:

- Habilidades clave
- Capacitación y educación
- Certificaciones profesionales

C. Evaluación del desempeño y retroalimentación:

- Evaluaciones periódicas
- Metas y objetivos

D. Planificación de la carrera

- Objetivos profesionales
- Rutas de ascenso
- Proyectos y responsabilidades

E. Networking y relaciones laborales

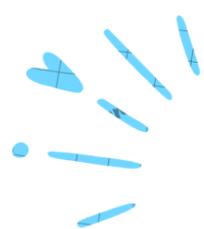
- Redes internas
- Mentoría



Tu salud y tú

son nuestra prioridad para seguir

POSITIVAMENTE MÁS
SANOS, SEGUROS Y FELICES



CONTINUACIÓN



F. Oportunidades de innovación y liderazgo:

- Propuestas de innovación
- Desarrollo de liderazgo



G. Beneficios y compensación:

- Salario y beneficios
- Negociación



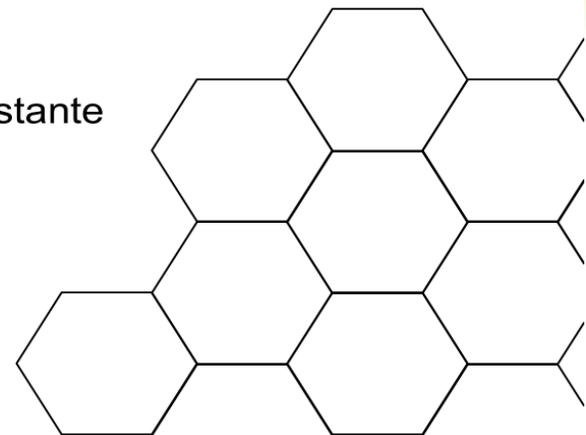
H. Aspectos legales y contractuales:

- Contratos de trabajo
- Derechos y obligaciones



I. Revisión y ajuste del plan:

- Evaluación continua
- Retroalimentación constante



PLAN DE CARRERA PERSONALIZADO

Apoyo Continuo

Proporcionar orientación y apoyo continuo para ayudar al empleado a alcanzar sus metas.

Establecer Objetivos

Definir objetivos específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con plazos determinados.

Plan de Carrera

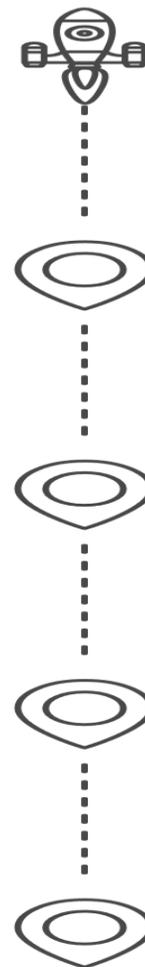
Desarrollar un plan de carrera personalizado alineado con los objetivos de la empresa.

Perfil Motivacional

Realizar una encuesta para entender los intereses y objetivos del empleado.

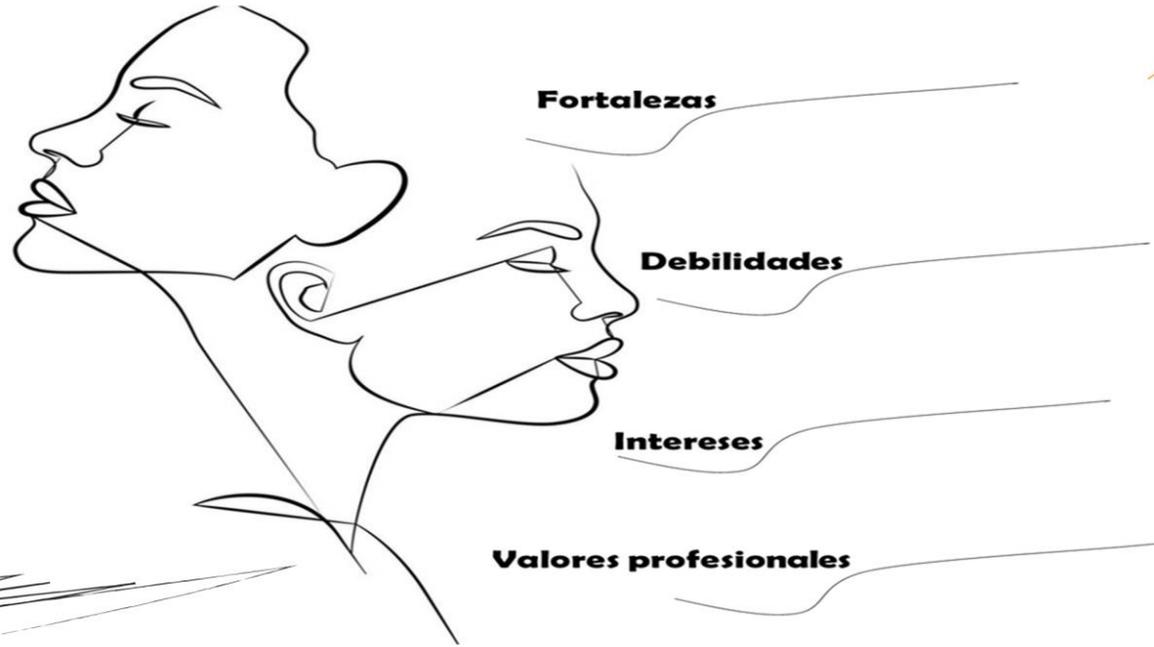
Evaluar Metas

Evaluar las metas profesionales y áreas de desarrollo del empleado.



AUTOEVALUACIÓN

PERSONAL



Identificar los puntos fuertes que tienes.



Detectar factores externos que la organización podría aprovechar.

Reconocer las áreas de mejora o deficiencias internas.



Identificar factores externos que podrían perjudicar a la organización.

MATRIZ DOFA

La matriz DOFA es una herramienta de análisis estratégico utilizada para identificar y examinar las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas de una organización, proyecto o situación específica



ACTIVIDAD



Elaboración de la matriz



Partiendo de la explicación anterior, distribuya en la tabla entregada la información que identificó

ENFOCADAS AL PLAN DE CARRERA Y LA JUBILACIÓN



ANÁLISIS DE LA MATRIZ

Analice la matriz que hizo e identifique qué objetivos y acciones debe plantearse para abordar las necesidades de mejora y mitigar las amenazas, aprovechando sus fortalezas y las oportunidades que se le presentan.

1. **Corregir las debilidades**
2. **Afrontar las amenazas**
3. **Mantener las fortalezas**
4. **Explorar las oportunidades**

Meta	Objetivos específicos	Actividades claves para lograr los objetivos	Recursos que necesita	Tiempos de ejecución



Tu salud y tú

son nuestra prioridad para seguir

POSITIVAMENTE MÁS
SANOS, SEGUROS Y FELICES

RECOMENDACIONES



PLAN DE JUBILACIÓN

1. Planificación de la jubilación:

Prepararse para la pensión y la jubilación es un proceso que requiere planificación y acción en diversas áreas, con el fin de asegurar una transición adecuada, segura y tranquila hacia la etapa de retiro.

Actividad: Identifique algunos aspectos clave que un trabajador debe tener en cuenta para prepararse adecuadamente.



CRUCIGRAMA PLAN DE JUBILACIÓN




P	L	A	N	I	F	I	C	A	R
M	A	T	P	V	E	C	O	R	A
N	L	F	R	E	T	T	U	B	H
E	O	I	U	L	N	S	I	D	O
V	C	N	A	F	M	S	N	O	R
F	S	A	C	D	O	A	I	U	R
U	L	N	R	A	R	F	C	O	O
T	P	C	A	E	L	T	T	R	N
U	U	I	L	D	D	I	A	E	T
R	R	E	S	A	U	I	B	A	I
O	S	R	L	D	L	Y	R	U	R
I	I	A	U	T	U	R	O	E	J
N	X	S	A	L	U	D	O	N	T

PLANIFICAR

AHORRO

PENSION

EDAD

JUBILACION

FINANCIERA

SALUD

AHORRO

FUTURO

Happy Retirement

Un plan de jubilación para los trabajadores es un conjunto de medidas y beneficios diseñados para ayudar a los empleados a prepararse financieramente para su retiro. Estos programas son ofrecidos por las empresas y pueden variar en su alcance y características, pero generalmente incluyen opciones de ahorro e inversión que permiten a los empleados acumular fondos durante su carrera laboral para usar durante la jubilación. La importancia de un programa de jubilación en una empresa radica en varios factores



Plan de Jubilación



Bienestar Financiero de los Empleados

Asegura la estabilidad financiera durante la jubilación



Atracción y Retención de Talento

Atrae y retiene empleados talentosos



Lealtad y Compromiso de los Empleados

Fomenta la lealtad y el compromiso de los empleados



Responsabilidad Social Corporativa

Mejora la reputación de la empresa como empleador responsable



Cumplimiento Normativo

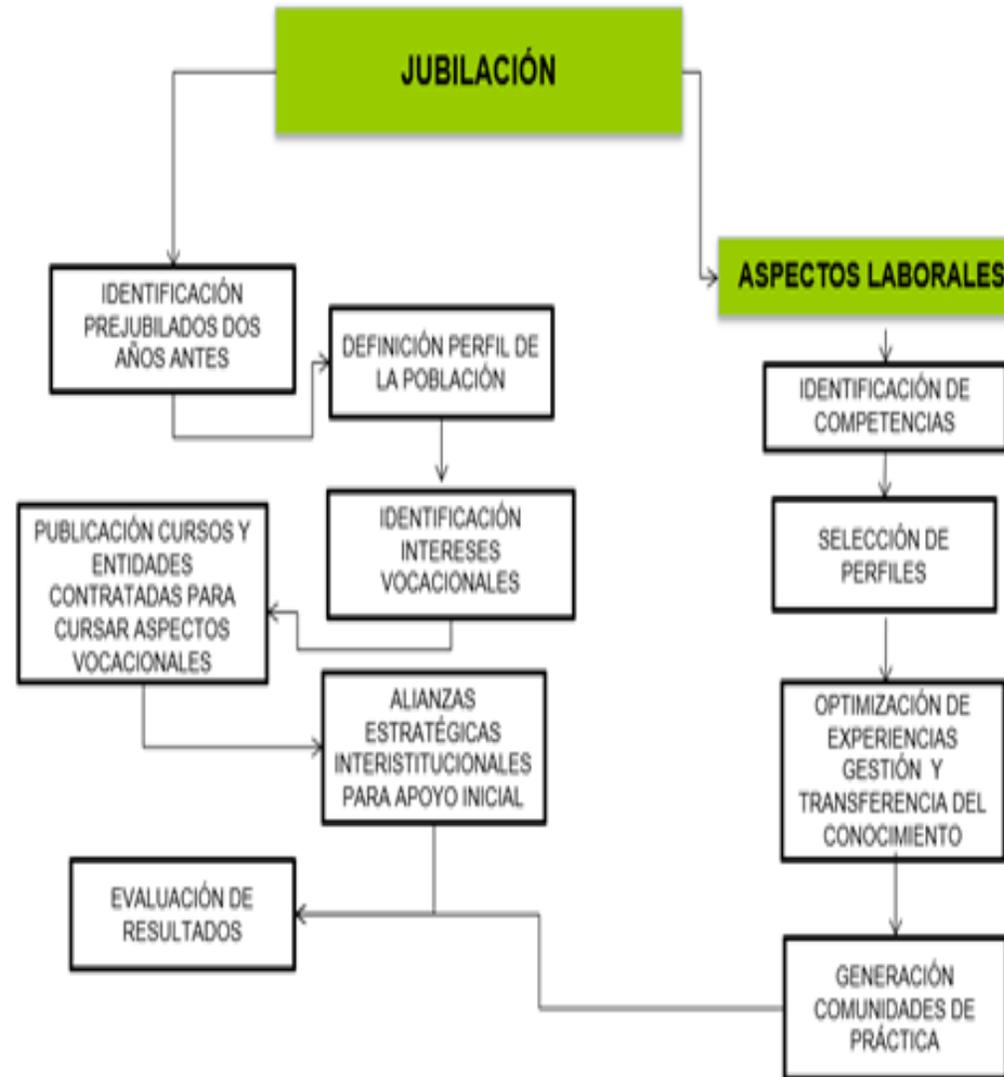
Ayuda a cumplir con las regulaciones de jubilación

Tu salud y tú

son nuestra prioridad para seguir

POSITIVAMENTE MÁS
SANOS, SEGUROS Y FELICES

A continuación, se expone un flujograma de un proceso de jubilación al interior de la empresa



1. Identificación de Prejubilados

Aspectos laborales de la jubilación

1. **Identificación de prejubilados:** Identificar a los empleados que pueden prejubilarse con dos años de anticipación en un programa de jubilación empresarial es crucial por varias razones

1

Transición suave

Transición suave facilita adaptación del empleado a la jubilación.



2

Planificación financiera

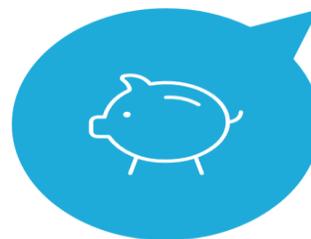
Planificación financiera asegura estabilidad tanto para empresa como empleado.



3

Beneficios y programas de retiro

Beneficios y programas de retiro informan al empleado sobre opciones.



4

Reclutamiento y retención de talento

Reclutamiento y retención de talento garantizan continuidad empresarial.



Aspectos laborales de la jubilación

2. Definir el perfil de la población e intereses vocacionales: Definir el perfil de la población en un programa de jubilación empresarial es importante por varias razones clave

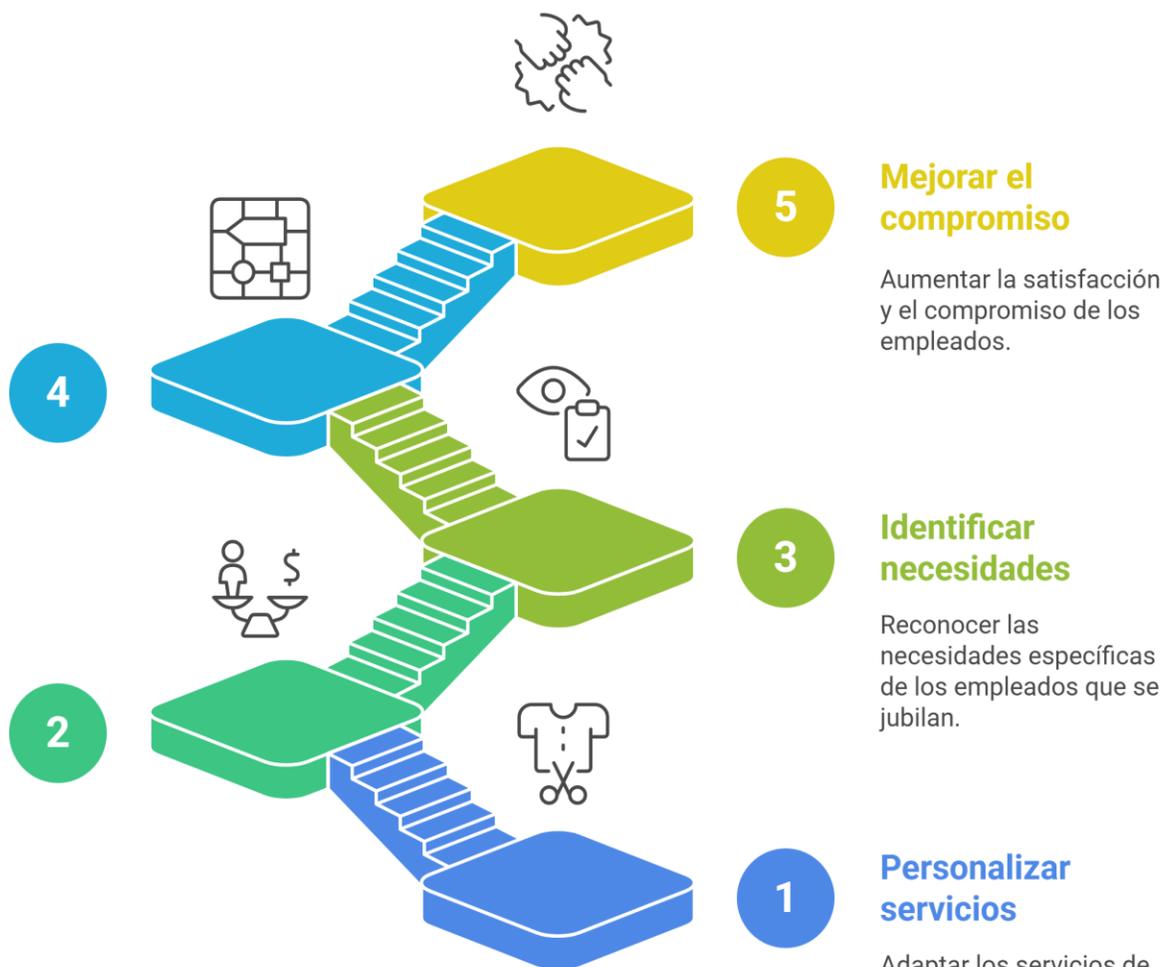
2. Lograr una planificación de jubilación efectiva

Planificar estratégicamente

Desarrollar estrategias a largo plazo basadas en datos demográficos.

Asignar recursos

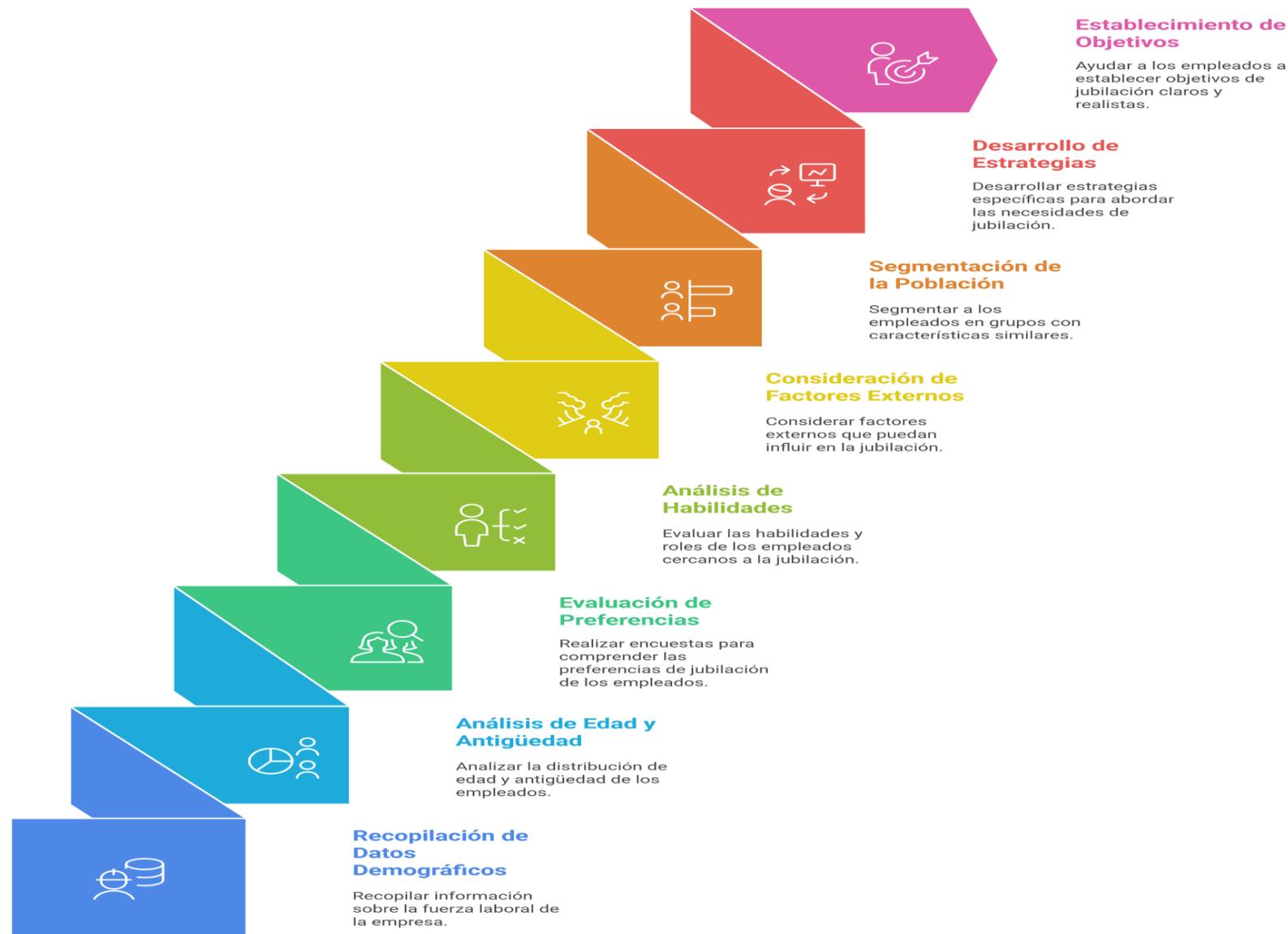
Distribuir eficientemente los recursos para programas de jubilación.



Aspectos laborales de la jubilación

Para definir el perfil de la población en un programa de jubilación empresarial, se pueden seguir varios pasos y considerar diferentes aspectos:

Pasos para Definir el Perfil de Jubilación



3. Publicación de cursos y entidades contratadas para cursar aspectos vocacionales

Aspectos laborales de la jubilación

Los cursos y entidades contratadas para aspectos vocacionales en un programa de jubilación empresarial pueden variar según la ubicación, los intereses de los empleados y las políticas de la empresa. A continuación, se presentan algunas opciones a considerar:

Universidades y Colegios



Ofrecen cursos académicos para adultos mayores

Organizaciones sin Fines de Lucro



Ofrecen programas educativos y actividades

Plataformas en Línea



Proporcionan cursos y recursos en línea



Centros de Educación para Adultos

Proporcionan cursos prácticos y talleres



Programas Comunitarios

Ofrecen actividades educativas y de apoyo



Consultores Profesionales

Ofrecen orientación vocacional y asesoramiento



Aspectos laborales de la jubilación

Identificar y generar alianzas con instituciones que apoyen planes de retiro o donde los individuos puedan seguir desarrollándose después de su jubilación es fundamental. Para implementar un programa de jubilación para los empleados, las empresas pueden considerar varias alianzas estratégicas interinstitucionales que pueden ayudar a facilitar y fortalecer el programa. A continuación, se presentan algunas estrategias para tener en cuenta:

Educación

Organizar seminarios y talleres con instituciones educativas para mejorar la conciencia financiera.

Consultoría Financiera

Colaborar con firmas de consultoría para proporcionar asesoramiento personalizado sobre planificación de jubilación.

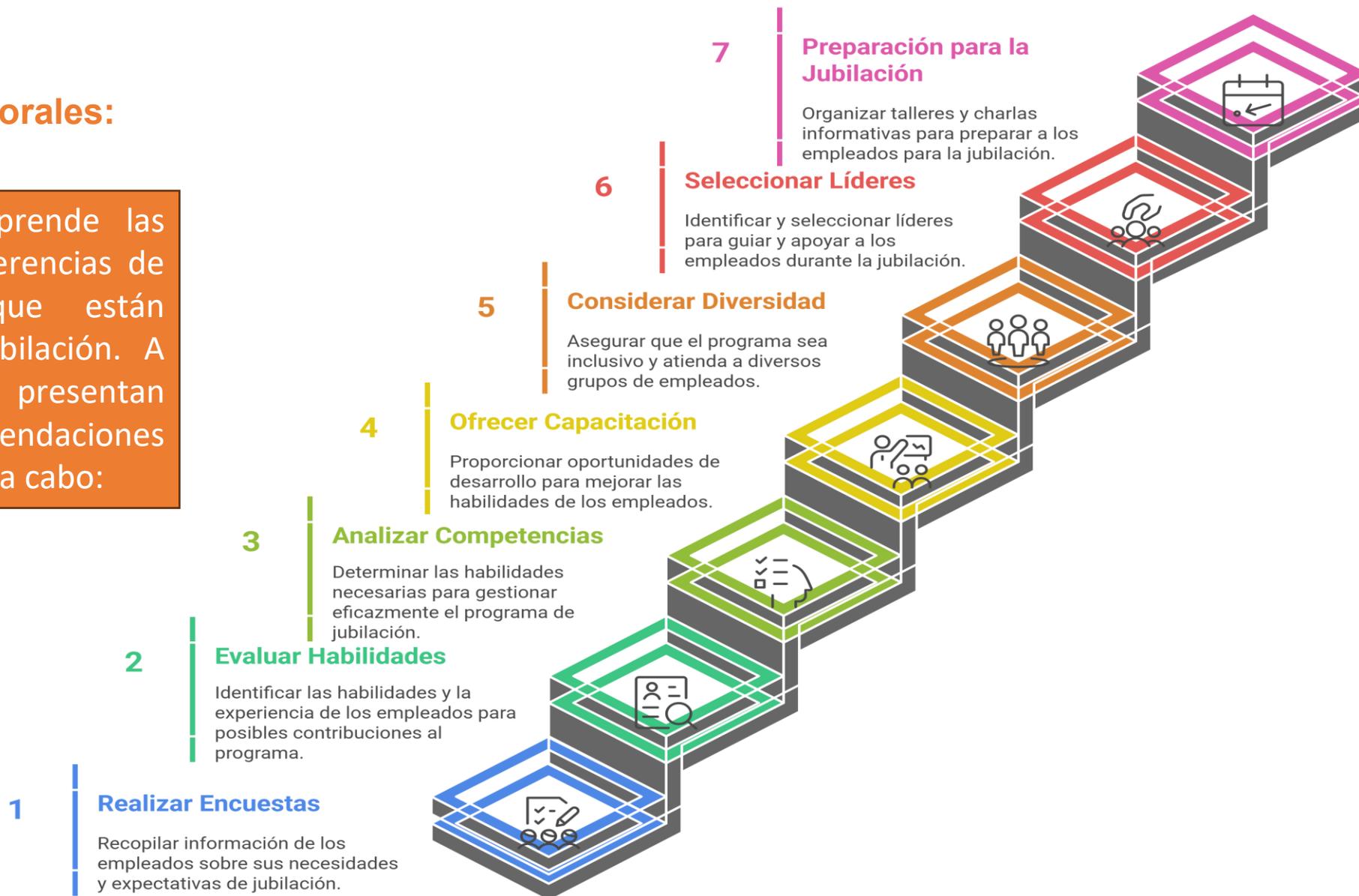
4. Alianzas estratégicas interinstitucionales



Aspectos laborales:

Este proceso comprende las necesidades y preferencias de los empleados que están considerando la jubilación. A continuación, se presentan algunas recomendaciones sobre cómo llevarlo a cabo:

1. Identificación de competencias y selección de perfiles

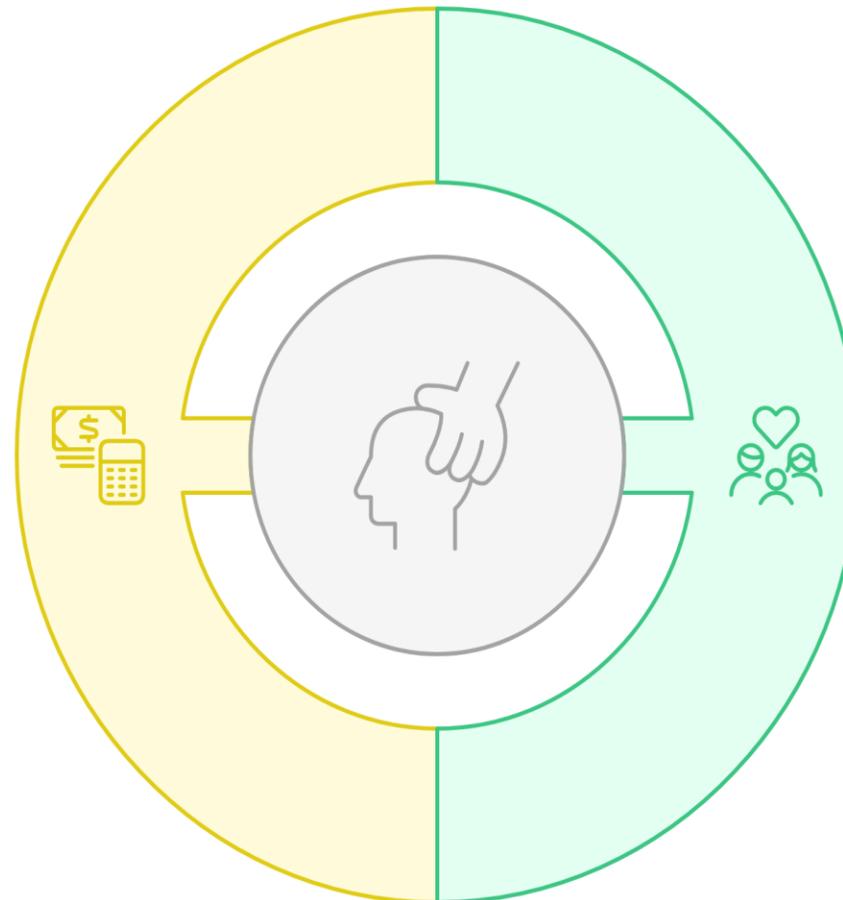


Teniendo en cuenta que, para algunos, la jubilación representa un proceso de duelo, la ARL POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS ofrece un Programa de manejo de duelo, que puede proporcionar herramientas valiosas para el acompañamiento y gestión de las emociones relacionadas con dicho proceso.

Apoyo a la Jubilación

Planificación Financiera

Ofrece recursos para ayudar a los empleados a planificar sus finanzas para la jubilación.



Aspectos Familiares

Enfatiza la importancia de la conciencia y el apoyo familiar durante la jubilación.

2. Optimización de experiencias, gestión y transferencia del conocimiento

Aspectos laborales:

La optimización de experiencias, gestión y transferencia del conocimiento en un programa de jubilación en una empresa es crucial para asegurar una transición suave y efectiva para los empleados que están dejando la organización. A continuación, se presentan algunas formas de lograrlo

Estrategias para la Transferencia de Conocimiento

Celebrar Contribuciones

Reconocer y apreciar las contribuciones de los empleados que se jubilan.

Implementar Tecnología

Utilizar herramientas tecnológicas para gestionar y distribuir el conocimiento.

Fomentar la Colaboración

Promover el trabajo en equipo y el aprendizaje continuo entre los empleados.

Crear Repositorios

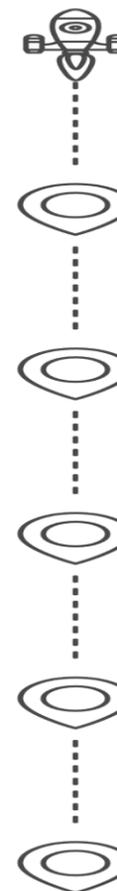
Desarrollar plataformas en línea para almacenar y acceder al conocimiento.

Establecer Mentoring

Implementar programas para facilitar la transferencia de conocimiento intergeneracional.

Identificar Conocimiento Crítico

Determinar las áreas de conocimiento esenciales que deben ser preservadas.



3. Creación de comunidades de práctica

Crear comunidades de práctica en un programa de jubilación dentro de una empresa implica reunir a empleados que están en proceso de jubilación o que se han jubilado recientemente para compartir conocimientos, experiencias y recursos relacionados con la transición a esta nueva etapa. A continuación, se presentan algunas recomendaciones para tener en cuenta

1 **Identificar Participantes**
Identificar empleados elegibles para la comunidad.

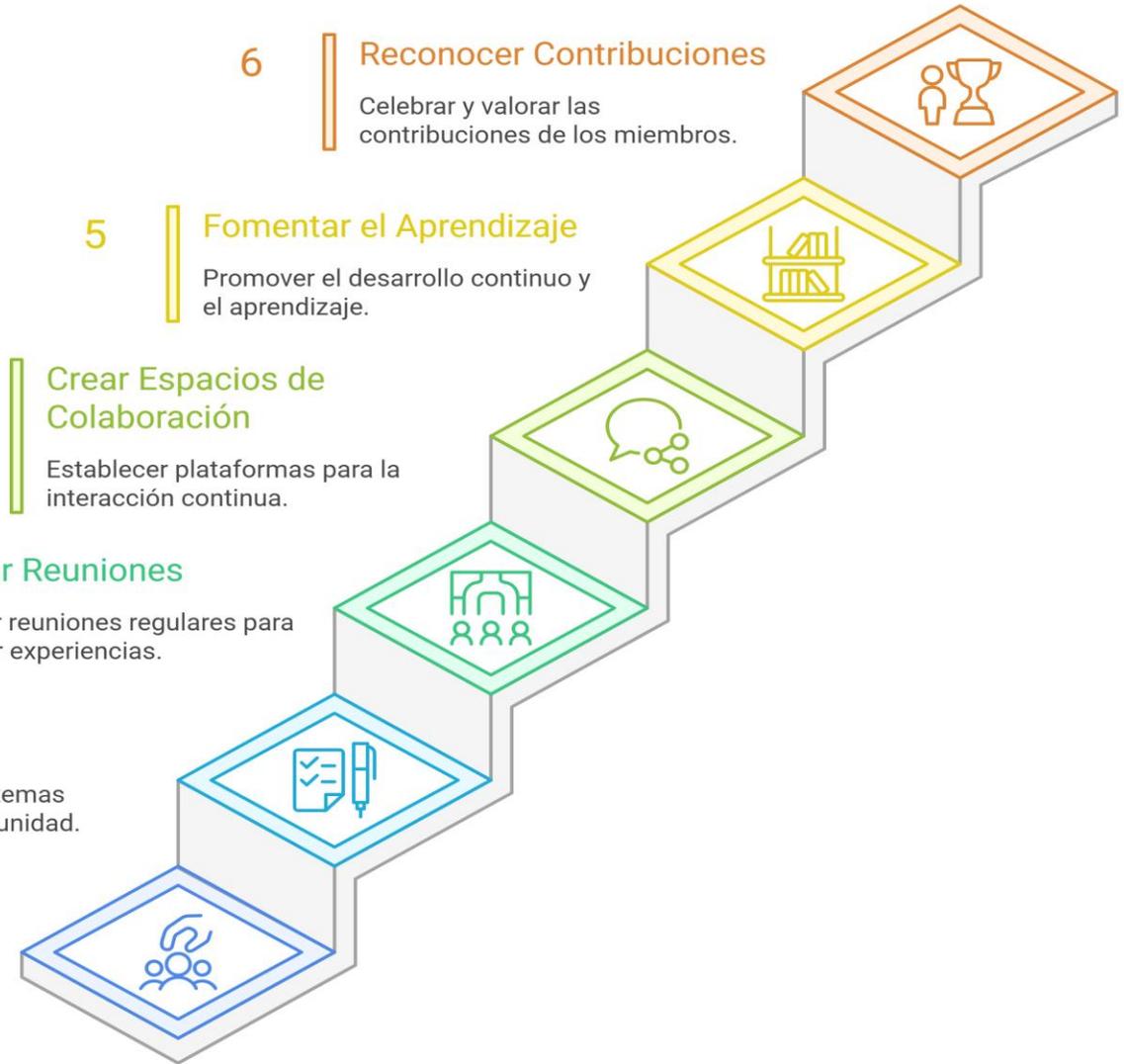
2 **Definir Objetivos**
Establecer objetivos y temas relevantes para la comunidad.

3 **Facilitar Reuniones**
Organizar reuniones regulares para compartir experiencias.

4 **Crear Espacios de Colaboración**
Establecer plataformas para la interacción continua.

5 **Fomentar el Aprendizaje**
Promover el desarrollo continuo y el aprendizaje.

6 **Reconocer Contribuciones**
Celebrar y valorar las contribuciones de los miembros.

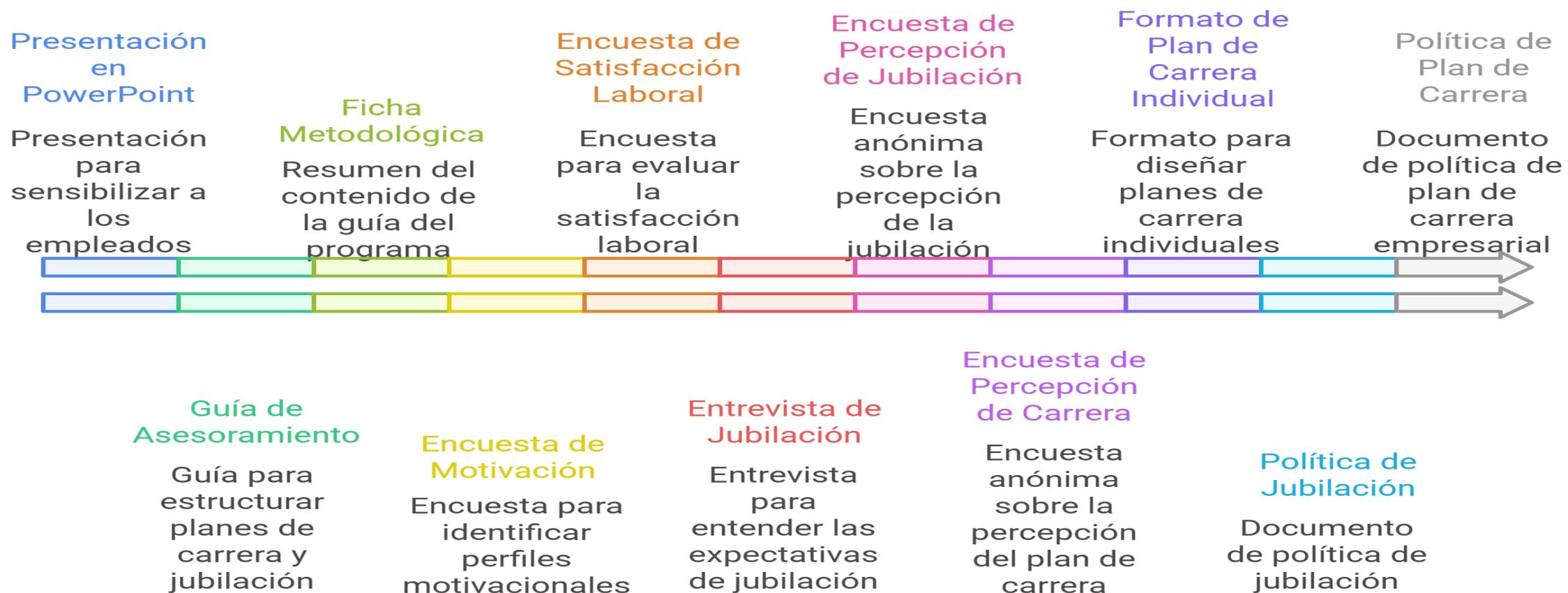


Para garantizar la efectividad de un plan de carrera y jubilación en la empresa, es fundamental realizar un seguimiento continuo y hacer los ajustes necesarios en función de la retroalimentación de los empleados. A continuación, se detallan los pasos a seguir para asegurar que el plan siga siendo relevante y satisfactorio a lo largo del tiempo:

Seguimiento y Ajustes del Plan de Carrera y Jubilación



RECURSOS PROPUESTOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA



EJERCICIO PRACTICOS

✓ Ejemplo de Caso Real

Nombre del Caso: *“Transición Conectada” – Programa de Jubilación Progresiva en Industrias ProMetal S.A.S.*

📄 Contexto

ProMetal S.A.S. es una empresa colombiana del sector metalmeccánico con 420 empleados. Hace 5 años identificó que el 22% de su personal técnico y operativo estaba a menos de 5 años de pensionarse. Existía alto riesgo de **pérdida de saberes críticos**, conflictos generacionales y poca motivación en trabajadores próximos a retiro.



🔑 Acciones Implementadas

1. **Diagnóstico interno** de perfiles próximos a jubilación y competencias críticas.
2. **Plan de retiro gradual:** los trabajadores elegibles podían reducir su jornada laboral progresivamente hasta un 50% en los últimos 2 años antes de pensionarse.
3. **Programa de mentoría intergeneracional:** cada trabajador sénior debía entrenar a 1-2 aprendices.
4. **Bitácora de saberes:** crearon un formato para registrar procesos claves, contactos, y lecciones aprendidas.
5. **Talleres psicoeducativos** sobre adaptación al retiro, bienestar financiero y redes de apoyo familiar.
6. **Reconocimiento público:** al finalizar, cada trabajador recibía un homenaje con entrega de un “Legado Técnico” documentado.



Resultados

- Transferencia de saberes técnicos a 35 aprendices.
- Reducción de rotación en áreas críticas.
- Mejor clima laboral entre generaciones.
- 80% de los participantes reportaron menor ansiedad frente a la jubilación.

Alta dirección decidió mantener el programa como política de talento.

Preguntas para analizar en grupo

1. ¿Qué factores internos hicieron posible este éxito?
2. ¿Qué barreras iniciales enfrentaron y cómo las superaron?
3. ¿Qué rol tuvo el área de psicología?
4. ¿Qué aprendizajes pueden aplicar en otras empresas?
¿Qué innovaciones harían al replicar este modelo?



PREGUNTAS ¿?



Gracias