Santiago de Cali, 4 de Abril del 2025

Señores

Contraloría Departamental del Valle del Cauca
Señora Contralora
Dra. Ligia Stella Chaves Ortiz
Santiago de Cali

Asunto: Propuesta de capacitación Taller de Prepensionados de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca**.**

Cordial saludo,

Para la fundación GESTIÓN Y ANÁLISIS CONSULTORES (FGAC), es un gusto y honor presentar ante usted la propuesta relacionada en el asunto.

QUIENES SOMOS

La FUNDACIÓN GESTIÓN Y ANÁLISIS CONSULTORES- FGAC, es una organización social sin ánimo de lucro compuesta por un equipo de profesionales expertos, técnicos y colaboradores; quienes trabajamos por un País más equitativo, en el que los ciudadanos alcancen un mejoramiento integral de su calidad de vida, generando las capacidades necesarias para que las comunidades sean agentes de su propio desarrollo y transformación, reconociendo sus diferencias y la diversidad de nuestro territorio. Desarrollamos con responsabilidad, compromiso, liderazgo y transparencia programas innovadores en el País y en la Región, trabajando en alianza con gobiernos nacionales, locales, cooperación internacional, sector privado y ciudadanía en general; a través de nuestros planes, programas, proyectos e iniciativas donde beneficiamos e impactamos positivamente diferentes grupos sociales. Igualmente, contamos con la experiencia y personal idóneo para prestar servicios educativos y consultorías en diferentes campos que obedecen a las necesidades de aprendizaje a nivel organizacional e individual, para el cumplimiento efectivo de metas y objetivos trazados en las instituciones públicas y/o privadas. Nuestra filosofía “Si desarrollamos habilidades para la vida, el liderazgo y el cambio social seremos protagonistas de una sociedad en Paz”.

MISIÓN

En la FUNDACIÓN GESTIÓN Y ANÁLISIS CONSULTORES FGAC tenemos la misión de generar las capacidades necesarias para que las instituciones, individuos y comunidades den cumplimiento a sus objetivos planteados, alcanzando un mejoramiento integral de su calidad de vida y de sus metas organizacionales; a través, de nuestras consultorías, programas y proyectos en alianza con el sector público, privado, cooperación internacional y ciudadanía en general. Nuestras iniciativas están orientadas a brindar servicios educativos, perfilándonos como una institución referente en el ámbito organizacional, de desarrollo territorial y comunitario sostenible.

VISIÓN

La FUNDACIÓN GESTIÓN Y ANÁLISIS CONSULTORES FGAC, será una organización innovadora, confiable, líder en consultorías, prestación de servicios educativos y proyectos integrales, reconocida por el impacto en el bienestar y desarrollo de las comunidades y organizaciones en el País y la Región en las que trabajamos; siendo referentes por nuestro profesionalismo, integridad y compromiso en el modo de actuar.

TRAYECTORIA

Desde sus inicios en el año 2005, en la FUNDACIÓN GESTIÓN Y ANÁLISIS CONSULTORES FGAC, hemos acompañado el desarrollo de múltiples programas, proyectos, planes, procesos educativos como: talleres, seminarios, foros, estructuración de políticas públicas, estrategias de mejoramiento organizacional, así como consultorías y diferentes iniciativas ciudadanas, entre otros; trabajando con organizaciones del ámbito público, privado y de la sociedad civil. Convencidos que, si desarrollamos habilidades para la vida, el liderazgo y el cambio social seremos protagonistas de una sociedad en Paz a partir del desarrollo territorial y comunitario sostenible y el reconocimiento de las capacidades individuales y colectivas tanto en los territorios como en las comunidades. Gracias al apoyo y compromiso de nuestros socios, aliados y el trabajo decidido de nuestro equipo técnico consultor, ciudadanos y sector público, privado hemos logrados importantes resultados de alto impacto para el País.



SERVICIOS

En la FUNDACIÓN GESTIÓN Y ANÁLISIS CONSULTORES FGAC trabajamos desde un enfoque integral buscando fomentar la colaboración de los múltiples actores en pro del bienestar de las comunidades, el País y la Región entera. Realizamos consultorías, asesorías y desarrollo de planes, programas, proyectos viables en favor de la comunidad en diferentes sectores para el desarrollo territorial y comunitario integral y sostenible. Brindamos servicios educativos con personal idóneo, especializado a instituciones públicas y /o privadas, con el objetivo de atender las necesidades de aprendizaje a nivel organizacional e individual para el cumplimiento efectivo de los objetivos y metas trazadas estratégicamente en las organizaciones. Reconociendo que, si desarrollamos habilidades para la vida, el liderazgo y el cambio social seremos protagonistas de una sociedad en Paz y contribuiremos a mejoramiento institucional en nuestro País. Algunos de nuestros enfoques son:

- DESARROLLO TERRITORIAL SOSTENIBLE.
- FORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA.
- SERVICIOS EDUCATIVOS PARA EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL.
- GENERACIÓN DE INGRESOS.
- CULTURA DE PAZ.
- DESARROLLO TECNOLÓGICO, SOCIAL, ECONÓMICO, EDUCATIVO, AMBIENTAL DEPORTIVO, EN SALUD, AGROPECUARIO.
- PLANEACIÓN TERRITORIAL E INFRAESTRUCTURA.

PROPUESTA PARA EL DESARROLLO DEL TALLER A PREPENSIONADOS.

El Departamento Administrativo de la Función Pública bajo las estructuras normativas del Decreto 612 del 2018 y el 1499 del 2017, recomienda y direcciona la planeación, articulación y desarrollo de una serie de actividades estratégicas para el crecimiento y mejora continua de las entidades del sector gubernamental y uno de los más interesantes es el Plan Institucional de Capacitación, el cual edifica el conjunto de decisiones empresariales de cualificación del talento humano, idealizadas por la Alta Dirección de las Entidades Gubernamentales.

Así mismo, el Decreto 1567 de 1998 "Sistema Nacional de capacitación" en cual señala:

"ARTICULO 2º. Sistema de Capacitación. Créase el Sistema Nacional de Capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados, con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración".

La formación del talento humano en lo que respecta a capacitación, tiene sustento en el artículo 3 del Decreto 1567 de 1998, donde se establece que:

c. Se entiende por Plan Institucional de Capacitación: "Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su Plan Institucional de Capacitación. Este deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con los principios establecidos en el presente decreto-ley y con la planeación institucional… La Comisión de Personal participará en la elaboración del plan y vigilará su ejecución" (Subrayado fuera del texto original)".

La cualificación de los funcionarios públicos encuentra su sustento en lo establecido en el artículo 3 de la Ley 1960 de 2019:

ARTÍCULO 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así:

"g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa."

Y en lo que respecta a un grupo poblacional de funcionarios que están próximo a cumplir su edad de desvinculación quienes deben desarrollar capacidades de adaptación y afrontamiento, para el cambio de estilo de vida, promoviendo actividades que permitan la definición de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud física y mental, e igualmente proporcionar alternativas ocupacionales y de inversión.

En ese sentido, la Honorable Corte Constitucional en Sentencia C-795 *de 2009 delimitó el concepto entorno a la condición del sujeto prepensionado:*

"…

(i) [Definición de prepensionado:] (...) tiene la condición de prepensionado para efectos de la protección reforzada reconocida por el legislador a sujetos de especial vulnerabilidad, en el contexto de procesos de renovación de la administración pública, el servidor público próximo a pensionarse al cual le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez.

.."

A su vez reputa ser necesario que los funcionarios "prepensionados" puedan comprender de manera detallada la normatividad en materia pensional, desde lo dispuesto en la Ley 100 de 1993, la Ley 797 de 2003, el Decreto 1833 de 2016, y la reciente reforma pensional contenida en la Ley 2381 de 2024.

A ese respecto es necesario delimitar conceptualmente y abordar a que hace referencia la presente capacitación:

Servidor Público: "**Son servidores públicos** *los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.*

Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento." (articulo 123 Constitución Política de 1991).

Jubilación: Es el acto administrativo por el que un trabajador e inactivo y asea por cuenta propia o por decisión ajena pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral tras haber alcanzado la edad máxima para trabajar o bien la edad a partir de la cual se le permite legalmente abandonar la vida laboral y obtener una retribución por el resto de su vida.

Pre-pensionados: Servidor público con edad y tiempo de servicio o en cumplimiento de estos para adquirir su pensión de vejez, invalidez o sobreviviente.

Capacitación en actividades productivas: Actividades mediante las cuales el funcionario próximo a pensionarse, recibirá capacitación sobre otro tipo de labores(manualidades y relacionados) que podrán desarrollar en su tiempo libre como manera de distracción y de recibir otro ingreso económico. Estas capacitaciones podrán ser realizadas a través de convenios con la Caja de Compensación Familiar o el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. Igualmente, a los funcionarios se les dabe proporcionar el tiempo necesario dentro de la jornada laboral.

Actividades lúdicas: Son actividades recreo-formativo dirigidas a todos los grupos poblacionales con dos objetivos, uno técnico para desarrollar, fortalecer y mejorar habilidades motrices y físicas y otro pedagógico para formar en habilidades sociales

Compartir vivencial: Encuentros que facilitan el conocimiento de nuestro mundo interno para intentar solucionar dificultades emocionales o ampliar el conocimiento personal, a través de una metodología y técnicas avaladas por muchos años de experiencia en la clínica y en el trabajo con pequeños y grandes grupos.

La presente capacitación tiene como finalidad proporcionar a los funcionarios públicos de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, las habilidades e implementar estrategias para que se puedan adaptar y afrontar la nueva etapa de su vida de manera positiva, descubriendo o fortaleciendo capacidades personales a través de actividades lúdicas, compartir experiencias positivas entre los participantes y capacitaciones pertinentes a sus nuevas necesidades del ciclo vital.

La Fundación Gestión y Análisis Consultores, cuenta con la experticia, capacidad técnica, laboral, presupuestal y operativa para el desarrollo de capacitaciones respecto al Taller para los Prepensionados de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca.

Soporte Jurídico de la Propuesta:

Dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 2° del Decreto 1567 de 1998 "Sistema Nacional de capacitación", así mismo lo preceptuado en el artículo 3 del Decreto 1567 de 1998 (Plan Institucional de Capacitación), en el *artículo 3 de la* Ley 1960 de 2019 sobre la profesionalización de los servidores públicos, y el propio Plan Institucional de Capacitación 2025 de la Contraloria Departamental del Valle del Cauca.

Las entidades de orden nacional y territorial en aras del cumplimiento de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, y su Plan Institucional de Capacitación inmersa dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MPG), deben contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a los servidores que se desvinculan y brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida.

Con la actividad propuesta de prepensionados se busca sensibilizar y capacitar el personal que esté próximo al retiro del servicio para que afronten el desempleo con actitud positiva y desarrollen estrategias efectivas en busca de un nuevo cargo u ocupación, y para preparar a la población de prepensionados, en aspectos (físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros), para asumir el retiro de la vida laboral.

1. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA – ACTIVIDAD PRE PRENSIONADOS.

1.1 OBJETIVO GENERAL

El objetivo fundamental al realizar capacitación para prepensionados, es ofrecer un espacio donde los funcionarios de la Contraloría Departamental del Valle que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, puedan prepararse para el cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Desarrollar cada uno de los espacios planeados para el cumplimiento del Objetivo General para el desarrollo del Taller diseñado para los Pre Pensionados de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca.

- Proporcionar herramientas a los funcionarios capacitados que se encuentra en la Fase Pre Pensional, en la visión global de desvinculación asistida que se debe dar como una variable de permanente crecimiento del ser humano.

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE CAPACITACION A DESARROLLAR.

La actividad se desarrollará en una intensidad de 16 horas (dos jornadas de 8 horas). El Detalle de las actividades a desarrollar durante las 16 horas son:

1. Bienvenida y Presentación

Objetivo: Crear un ambiente de confianza y motivación para la participación activa.

1. Socializar los objetivos y la estructura del taller. Usa una diapositiva con el cronograma y los temas principales.

2. Presentación de los facilitadores y participantes:

• A través de ronda de preguntas entre los participantes de nombres y una pregunta rápida, como: "¿Qué es lo que más me emociona o preocupa de la jubilación?"

3. "Expectativas para mi nueva etapa"

• Entrega tarjetas en blanco y pide a los participantes que escriban:

• Un miedo sobre la jubilación.

• Una expectativa positiva.

• Recoge y mezcla las tarjetas, luego léelas en voz alta para generar reflexión.

• Conversa sobre los temas que surgieron y cómo el taller ayudará a abordarlos.

Herramientas: Cartulinas, marcadores, tarjetas, presentación en PowerPoint.

2. Motivación al Cambio: Transformando Imaginarios

Objetivo: Ayudar a los participantes a ver la jubilación como una oportunidad y no como una pérdida.

• La jubilación como una transición y cómo enfrentar el miedo al cambio.

• Teoría de Schlossberg sobre transiciones en la vida.

2. Ejercicio grupal: "Mis miedos y expectativas ante el cambio"

• Cada participante hace una lista de los aspectos positivos y negativos que ve en la jubilación.

• Se forman pequeños grupos para discutir cómo superar los aspectos negativos.

3. Historias de éxito

• Ex funcionarios jubilados cuentan sobre su experiencia en esta nueva etapa.

• Preguntas orientadoras: ¿Cómo se adaptaron? ¿Qué consejos tienen?

Herramientas: Pizarra, videos motivacionales, testimonios en video, preguntas guía.

3. Hábitos Saludables y Uso del Tiempo Libre

Objetivo: Promover el bienestar físico y mental en la jubilación.

• La importancia de una rutina de actividad física y una dieta equilibrada.

• La salud y el bienestar emocional.

2. Taller práctico: "Descubriendo mis pasatiempos y actividades de interés"

Las actividades de interés pueden incluir viajes, eventos culturales, compartir tiempo con amigos, talleres de habilidades blandas, jornadas de hábitos saludables, y actividades recreativas y lúdicas.

• ¿Qué actividades disfruto, pero nunca tengo tiempo para hacer?, ¿Qué habilidades me gustaría aprender? Se forman grupos para compartir ideas y sugerencias.

3. Actividades recreativas

• Organizar una pequeña clase de yoga o caminata corta.

• Taller de arte, música o manualidades.

Herramientas: Videos de ejercicios, fichas de autoconocimiento, colchonetas para yoga, materiales para arte.

4. Relaciones Familiares: Reconectando con Mis Vínculos

Objetivo: Fortalecer las relaciones familiares y sociales tras la jubilación.

Ejercicio de reflexión: "Cómo me ven mis seres queridos"

• Estrategias para mejorar la comunicación familiar.

• Adaptación de roles dentro de la familia después del retiro.

• Cada participante escribe cómo cree que su familia percibe su jubilación.

Juego de roles

• Simulación de conversaciones familiares difíciles sobre cambios en la rutina, como:

• "Papá, ahora que estás en casa todo el día, me siento invadido en mi espacio".

• "Mamá, creemos que ahora que te jubilaste deberías cuidar a los nietos todo el tiempo".

Herramientas: Papelógrafos, role playing, testimonios en video.

5. Inteligencia Financiera: Reorganizando Mis Finanzas

Objetivo: Enseñar estrategias financieras para una jubilación estable.

1. Planificación financiera, asesoramiento en inversiones y planificación de la jubilación

• En este módulo de capacitación se brindará en aspectos se brindarán herramientas sobre presupuestos, ahorro e inversión después de la jubilación y la importancia de la diversificación financiera.

2. Ejercicio práctico: "Mi plan financiero post-jubilación"

• **Esquema de ingresos y gastos:** Identificar y organizar aspectos financieros como: Ingresos estimados, Gastos fijos y variables y Posibles inversiones o emprendimientos.

3. Alternativas de emprendimiento y generación de ingresos pasivos

• Presentación de opciones de trabajo freelance, asesorías o negocios propios.

Herramientas: Calculadoras, hojas de Excel, casos prácticos.

6. Módulo Legal: Aspectos Normativos de la Jubilación

Objetivo: Aclarar dudas sobre derechos y trámites legales de pensión.

1. Normativa en materia pensional: Ley 100 de 1993, Ley 797 de 2003, Decreto 1833 de 2016, Ley 2381 de 2024.

• Cómo revisar la historia laboral y qué hacer ante inconsistencias.

3. Trámite de Pensión

Herramientas: Documentos legales impresos, consultas personalizadas atendidas por el personal profesional dispuesto por el contratista.

7. Historia Laboral y Contribución Post-Jubilación

Objetivo: Reflexionar sobre el legado y oportunidades después de la jubilación.

1. Taller "Mi legado en la Contraloría"

• Cada participante escribe un mensaje para futuras generaciones de funcionarios.

2. Explorar oportunidades de voluntariado y mentoría.

3. Presentar opciones de educación continua.

Herramientas: Cápsula de tiempo (guardar mensajes para futuros funcionarios).

8. Cierre y Reflexiones Finales

Objetivo: Concluir el taller con un plan de acción personal.

1. Construcción de un plan personal de jubilación.

• Cada participante elabora su "Plan de Vida" post-jubilación con metas claras.

2. Entrega de material complementario.

3. Evaluación del taller y despedida.

• Encuesta de satisfacción.

Herramientas: Encuestas de satisfacción, certificados de participación.

METODOLOGIA DE TRABAJO

La capacitación teórico – práctica para pre pensionados se realizará bajo la modalidad presencial con una duración total de dieciséis (16) horas las cuales se realizarán en dos jornadas de ocho (8) horas; dirigida a 50 funcionarios que acrediten la condición de pre pensionado en un auditorio con funcional, cómodo y seguro, con la capacidad de adaptarse al formato de capacitación.

Adicionalmente, las dos jornadas de capacitación programadas contarán con el servicio de comedor de refrigerios (en la mañana y en la tarde) y el almuerzo para cada uno de los participantes a la actividad.

4. VALOR DE LA PROPUESTA

El valor total de la presente propuesta es de **CUARENTA MILLONES DE PESOS M/CTE. – $40.000.000.oo.**

El cual será cancelado 100% posterior a la presentación de la cuenta de cobro con los debidos soportes de listados de asistencia, fotos, informe y cumplimiento de las actividades programadas por la Fundación Gestión S Análisis Consultores.

Atentamente.

Germán Eduardo Rojas Malagón.
Representante Legal