

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
DIVISIÓN DE TALENTO
HUMANO



PLAN DE BIENESTAR
LABORAL

2016
2018

PLAN DE BIENESTAR LABORAL, ESTIMULO E INCENTIVOS PARA SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA 2016 - 2018

INTRODUCCION

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del Sector Público Nacional, el Programa de Bienestar Laboral de la Universidad de Córdoba, busca responder a las necesidades y expectativas de sus funcionarios, a fin de favorecer el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del Servidor Público con su entidad.

El Decreto Ley 1567 de 1998, en los artículos 19 y 20, establece la creación de los programas de bienestar social e incentivos deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes. Para cumplir con este cometido, la Dirección del Talento Humano, aplicó en el último trimestre del año 2016 una encuesta con el propósito de identificar las necesidades, expectativas e intereses de Bienestar de los funcionarios y su grupo familiar. Los resultados del instrumento aplicado, permitieron tener un diagnóstico de las necesidades de bienestar y proponer el Plan de Bienestar para la vigencia 2017 para contar con un Talento Humano competente innovador y motivado.

El Programa de Bienestar Laboral e Incentivos para la vigencia 2017, se fundamenta en la normatividad legal vigente, los lineamientos de la alta dirección, el Plan Estratégico Institucional y las expectativas de los Servidores Públicos, contribuyendo así al cumplimiento de la misión institucional y a fortalecer el clima laboral.

1. CONTENIDO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR

La Universidad de Córdoba, definió como lineamiento estratégico, dentro del *Eje Modernización Administrativa y Buen Gobierno*, el Promover políticas de bienestar social laboral, plan de incentivos, evaluación y cualificación de los servidores públicos para desarrollar habilidades y competencias que favorezcan el clima laboral y la prestación de un buen servicio

En este sentido, la línea de acción de Talento Humano, se constituye en uno de los factores clave para una gestión administrativa eficaz y por tanto los esfuerzos estarán orientados a su fortalecimiento, a través de acciones de mejoramiento en las condiciones laborales, clima laboral, el desarrollo integral de los funcionarios, el fortalecimiento de sus competencias comportamentales, así como el reconocimiento de la labor que desempeñan los Servidores Públicos.

Teniendo como marco de referencia lo anterior y el marco normativo, se construyó el Programa de Bienestar Laboral e Incentivos con base en tres aspectos fundamentales: 1. Lineamientos nacionales, Plan estratégico institucional, y el resultado del diagnóstico de necesidades de los Servidores Públicos.

1.1.RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES DE BIENESTAR 2016

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta de necesidades de Bienestar Laboral, se tiene que en términos generales los servidores públicos encuestados, perciben que existe un área de Bienestar laboral que implementa planes para el Bienestar de los trabajadores, sin embargo, para el caso de los docentes, el reconocimiento de estos planes disminuye.

En cuanto a si existen programas recreativos y deportivos del interés de los servidores públicos, un 50% manifiesta que siempre o casi siempre se ofrecen, este resultado, requiere un plan de mejora que conduzca a ampliar el nivel de preferencias e intereses en estas áreas para los servidores públicos.

Por su parte los programas de acompañamiento psicosocial y actividades dirigidas a la familia, según los resultados de las encuestas se deben fortalecer porque existe un porcentaje importante de la población que no los conoce o que no ha sido beneficiario de esos planes.

En cuanto a las expectativas de los programas de Bienestar laboral, las 12 actividades que fueron seleccionadas con mayor frecuencia fueron:

1. Actividades recreativas de integración y convivencias.
2. Exaltación y reconocimiento a los logros obtenidos, ascensos.
3. Dentro del Plan de incentivo: Bonificaciones y días libres.
4. Jornadas de Salud, autocuidado y estilo de vida saludable.
5. Pausas activas
6. Talleres artísticos, música, manualidades, pintura.
7. Fútbol
8. Acompañamiento psicosocial
9. Integración familiar.
10. Capacitaciones, charlas, talleres
11. Actividades lúdica recreativas
12. Encuentros deportivos.

(Adjunto al presente plan, el diagnóstico completo).

1.2.OBJETIVO

Propiciar un ambiente laboral armónico para los servidores de la Universidad de Córdoba, con el fin de mejorar su calidad de vida personal, familiar, social y laboral, que se vea reflejado en el desempeño de sus funciones y en el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales a través del Plan Anual de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los servidores de la institución, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los servidores, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.

Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo y de salud de los servidores y de su grupo fami

1.3. CAMPO DE APLICACIÓN.

La aplicación del presente Plan de Bienestar Laboral e incentivos, cobijará a todos Servidores públicos de la Institución en todos los niveles y sus familias.

Dichos programas buscarán de forma permanente, crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores, así como el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia, elevando además los niveles de satisfacción e identificación con el servicio en la entidad en la cual laboran.

1.4. DEFINICIONES

Bienestar laboral: Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Servidor Público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad.

Calidad de vida laboral: Se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo al interior de las entidades, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

En su intervención se busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social, cultural, recreativo y laboral del servidor público, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión organizacional.

Estímulos e Incentivos: Son todas las medidas Institucionales planificadas, que motivan a los servidores Públicos a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.

Clima Organizacional: El clima organizacional se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo y qué determina su comportamiento dentro de la Entidad. Dentro de esta percepción se pone en juego las experiencias personales de cada uno de los servidores, sus necesidades muy particulares, sus motivaciones, sus deseos, sus expectativas, y sus valores cuyo conocimiento es indispensable para que la división de Talento Humano de la Institución pueda, en parte, entender dichos comportamientos, a la vez que modificarlos a partir del manejo de las variables organizacionales.

1.5. FUNDAMENTOS AXIOLÓGICOS

El Plan de Bienestar laboral Estímulos e incentivos de la Universidad de Córdoba, está fundamentado en los siguientes principios:

Humanización del trabajo. Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus dimensiones cognitiva, afectiva, valorativa, ética, estética,

social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas, mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.

Equidad y justicia. Este principio considera que, sin desconocer la singularidad de cada persona, el Plan de Estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando.

Sinergia. Este principio se orienta a buscar que todo estímulo que se dé al servidor beneficie a la Universidad en su conjunto, a través de la generación de valor agregado; más que considerar la motivación de unos pocos servidores en el corto plazo, debe procurarse por el bienestar del conjunto de servidores en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo.

Objetividad y transparencia. Los procesos que conduzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de estímulos, deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la Universidad.

Coherencia. Este principio busca que la Universidad desarrolle efectivamente las responsabilidades que le corresponden dentro del Plan de Estímulos. Ésta deberá cumplir con los compromisos adquiridos a través de sus programas.

Articulación. La motivación del servidor deberá gestionarse integrando acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades.

1.6.FUNDAMENTOS LEGALES.

Las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público, son:

- a) Constitución Política de Colombia. Artículos; 48, 51, 52,53 y 57.
- b) Decreto 1227 de 2005. Título V- Capítulo II.
- c) Decreto 1567 de 1998: Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- d) Decreto 1572 de 1998: Reglamenta el Decreto 1567 de 1998
- e) Decreto 2504 de 1998: Dicta otras disposiciones y aclaraciones sobre Planes de Incentivos.
- f) Decreto 1227 de 2005: Reglamenta la Ley 909 de 2004.
- g) Ley 581 de 2000; 823 de 2003 y 1009 de 2006.
- h) Estatuto de Personal Administrativo de la Universidad de Córdoba. Acuerdo N° 006 de Enero de 2006.
- i) Estatuto Docente. Acuerdo N° 055 de 01 de Octubre de 2003.

2. ESTRUCTURA DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL

Un plan de Bienestar Laboral e Incentivos, debe pretender la satisfacción de las necesidades de los servidores públicos, concebidas en forma integral en sus aspectos; biológico, psicosocial, espiritual y cultural, dando prioridad a las necesidades de subsistencia y jerarquizando las necesidades de superación.

Dado lo anterior, en el diseño del plan integral de Bienestar Laboral e incentivos, es necesario definir claramente y reconocer los ejes de intervención, para de esta manera procurar la cobertura total de las necesidades de la población objeto. Para identificar estos ejes de actuación es necesario obtener una visión completa del servidor público, mirarlo en su trabajo y desde él mismo y en otros escenarios de su cotidianidad.

Esta labor debe realizarse en los niveles personal, familiar y social, desde una perspectiva interdisciplinaria de tal forma que se identifiquen los factores que afectan su bienestar y desempeño laboral.

Con el propósito de dar orientaciones específicas para el diseño y desarrollo de procesos de intervención en cada uno de estos contextos, se definen dos ejes de intervención:

2.1 EJE DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

El eje de la calidad de vida laboral será atendido a través de programas que se ocupen de problemas y Condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Los programas de este eje deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos." Artículo 24º Decreto 1967 de 1998.

En su intervención se busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social, cultural, recreativo y laboral del servidor público, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión organizacional.

La calidad de vida laboral se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones internas y externas en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los miembros de la organización.

2.1.1 Objetivos Estratégicos del Eje de Calidad de Vida Laboral

- a) Lograr la participación del servidor en el desarrollo organizacional.
- b) Desarrollar programas de readaptación laboral.
- c) Realizar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- d) Promover los equipos de trabajo, el liderazgo y el desarrollo de valores institucionales.
- e) Sensibilizar en los directivos en el compromiso hacia la calidad de vida laboral, generando condiciones de equidad, respeto, solidaridad, tolerancia, y pluralismo.
- f) Participación de funcionarios en diseño, ejecución y evaluación de programas de Bienestar Laboral.

2.1.2 Programas del eje de Calidad de Vida Laboral.

2.1.2.1 Actividades Formativas y Desarrollo Humano.

Definidas como todas aquellas acciones preventivas que busquen la creación de espacios y escenarios para el fomento de la comunicación, participación y reflexión de los servidores públicos, desde la metodología del aprendizaje experiencial como mecanismo esencial para el fortalecimiento de habilidades y competencias, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, sentido de pertenencia, calidad en el servicio y el mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores públicos.

Como acción preventiva los profesionales responsables del programa diseñan, ejecutan y evalúan un conjunto de estrategias como: seminarios, conferencias, convivencias, talleres y actividades lúdicas formativas, sobre temas de interés para los servidores públicos y por necesidad identificadas en los planes de capacitación y evaluación del desempeño laboral.

2.1.2.2 Asesorías y Visitas Domiciliarias.

El servicio de asesorías se brinda de manera individual, familiar, de pareja y grupal. En los niveles uno y dos de intervención (promoción, prevención, detección e intervención temprana de las problemáticas). A través de estas actividades se fortalecerán los procesos de crecimiento personal, familiar, laboral y social. Fundamentado en las necesidades y problemáticas que afrontan los servidores públicos, así como el desarrollo de sus potencialidades como parte de su formación integral.

Dentro de las actividades se encuentran: asesorías psicológicas, sociales, familiares, espirituales y visitas domiciliarias ante calamidades domésticas, incapacidades o por requerimiento del servidor público.

2.1.2.3 Evaluación y Fortalecimiento del Clima organizacional.

El clima organizacional se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo y qué determina su comportamiento dentro de la Entidad. Dentro de esta percepción se pone en juego las experiencias personales de cada uno de los servidores, sus necesidades muy particulares, sus motivaciones, sus deseos, sus expectativas, y sus valores cuyo conocimiento es indispensable para que la Universidad de Córdoba pueda entender sus comportamientos, y a la vez intervenir sobre ellos, a partir del manejo de las variables organizacionales.

Dentro de sus actividades se encuentra:

Realizar periódicamente diagnósticos que proporcionen las bases que orientarán la planeación cuidadosa de programas para una intervención efectiva que conduzca al mejoramiento del entorno laboral de la entidad, de su productividad y a una mayor calidad de vida de sus servidores.

2.1.2.4 Preparación y adaptación para el retiro laboral de los funcionarios de planta.

En consideración con el Decreto 1567 de 1998, en reconocimiento de la labor ejercida por funcionarios de carrera y de libre nombramiento y remoción, que se encuentren en etapa de retiro de la Entidad y que reúnan los requisitos para adquirir el derecho a pensión o retiro forzoso por jubilación, cuyo objetivo principal es el respeto por la dignidad humana, contempla brindar un programa especializado de capacitación, entrenamiento y desarrollo de habilidades basado en: Orientación y adaptación para el retiro buscando una reorientación para el desarrollo personal y profesional con énfasis en la autoconfianza y en la satisfacción del deber cumplido. Ver Anexo.

2.1.2.5 Programa de Incentivos y estímulos a funcionarios de la universidad de Córdoba

El programa de Incentivos y estímulos para los empleados de la Universidad de Córdoba está conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de disposiciones legales e incentivos pecuniarios y no pecuniarios que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

El artículo 58 del Estatuto de Personal Administrativo de la Universidad de Córdoba; establece que el Rector reconocerá y exaltará los méritos excepcionales y los servicios sobresalientes prestados a la Institución por los miembros del personal administrativo, mediante el otorgamiento anual de alguna de las siguientes distinciones:

1. **Medalla al mérito UNICORDOBA:** Es la máxima distinción anual, que se otorga al mejor empleado administrativo destacado por su desempeño en la Institución. Esta distinción estará acompañada de un estímulo económico equivalente a dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes.
2. **Menciones Honoríficas.** Serán otorgadas anualmente, en proporción al número de empleados administrativos, que hayan sobresalido. Esta distinción estará acompañada de un estímulo económico equivalente a un (1) salario mínimo mensual legal vigente y se seleccionará un servidor público por nivel.
3. **Incentivos pecuniarios.** Los incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos al mejor equipo de trabajo que presente una mayor productividad durante el año o que haya implementado un proyecto tendiente al mejoramiento de la calidad.
4. **Planes de incentivos no pecuniarios.** Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas dirigidos a reconocer individualmente o por equipos de trabajo un desempeño productivo en niveles de excelencia, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal institucional.

Se podrán incluir en los planes de incentivos no pecuniarios los siguientes:

1. Encargos, comisiones, becas para educación formal. (sólo funcionarios de carrera)
2. participación en proyectos de investigación, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional,
3. Reconocimientos públicos a la labor meritoria,
4. Financiación de investigaciones científicas,
5. programas de turismo social, y otros que establezca el gobierno y/o la Universidad.

De conformidad con lo establecido en el artículo 43, literales c, g i, del Estatuto de personal Administrativo de la Universidad de Córdoba, la Evaluación de desempeño, deberá tenerse en cuenta para:

- c. Conceder estímulos a los empleados.
- g. Otorgar becas y comisiones de estudio.
- i. Estimular el trabajo en equipo.

Por lo tanto, con los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño, se definirá que funcionarios acceden al nivel sobresaliente, es decir aquellos funcionarios, que tengan porcentaje igual o mayor a 95%.

Los criterios definidos para seleccionar entre los funcionarios ubicados en el nivel sobresaliente al mejor empleado administrativo por nivel son los siguientes:

Propuestas, aportes o iniciativas adicionales.

Participación y aprovechamiento de capacitación relacionada con actividades propias del empleo.

Participación en grupos o en actividades que requieran disposición voluntaria.

La selección la realizará una comisión conformada por la comisión de personal, Rectoría, control interno y la División de Talento Humano.

Evaluación de Gestión por áreas: Será seleccionada la dependencia con mejor gestión, de acuerdo con los resultados obtenidos en la evaluación del área o dependencia realizada por la Oficina de Control Interno, esta evaluación se efectúa en una escala de 1 a 10. (Acuerdo 565 de enero de 2016 CNSC)

La Universidad de Córdoba en conjunto con Sintraunicol conformará una comisión para incentivar a los empleados en su desempeño artístico, deportivo y cultural.

Este programa de incentivo se efectuará anualmente.

EJE DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.

En este eje se estructuran programas mediante los cuales se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. (Artículo 23 Decreto 1567 1998)

Los programas de este eje serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

2.2.1 Fomento a la Expresión Artística, Cultural, Deportiva y Recreativa.

Las actividades culturales, artísticas y recreativas que se ofrecen desde el programa de Bienestar Laboral, tendrán por objeto contribuir a la afirmación de la identidad socio-cultural, a la formación integral de la población universitaria, y al crecimiento personal de los servidores públicos, mediante la sensibilización frente a las diversas manifestaciones del arte y de la cultura, estas actividades podrán ofrecerse en diferentes modalidades, así: conferencias, talleres, seminarios, cursos, exposiciones, conciertos, poesías, presentaciones teatrales, concursos, competencias, actividades lúdicas, vacaciones recreativas y similares que contribuyan al cumplimiento de nuestra misión institucional.

2.2.2 Actividades de Integración Universitaria, Fechas Conmemorativas.

Las nuevas tendencias en materia de gestión humana se refieren a la felicidad en el trabajo y la creación de compromiso como factores esenciales para el logro de resultados en las organizaciones. Estos nuevos modelos buscan generar espacios para que las personas reconozcan su nivel de contribución, su alineación con la cultura y su "enganche" con la organización como base para el incremento de los resultados individuales y de los equipos.

2.2.2.1 Actividades lúdicas recreativas:

Mediante estas actividades, se propicia el desarrollo de las aptitudes, las relaciones y el sentido del humor en las personas, por lo anterior se generan personas felices dando como resultado habilidades fortalecidas, personas afectuosas, con disposición a trabajar motivadamente y que propician y amplían su convivencia.

Dentro de las actividades de integración se encuentran:

Jornada de Integración lúdico recreativa.

Curso de arte.

Talleres Lúdicos formativos

2.2.3 Estímulos y apoyos de Educación Formal:

Becas Educativas para programas de pregrado y postgrado.

Cursos de Inglés para los miembros de la familia.

Auxilio educativo para los hijos de los funcionarios.

Auxilio por muerte

Auxilio por maternidad

Auxilio por matrimonio

Bonificación por antigüedad

Estímulo por productividad

Estímulo por participación en proyectos

Transporte sede Berástegui.

Estímulo a la conciencia institucional

Dotación a funcionarios que devengan hasta 5.8 S.m.l.v

Servicios médicos especiales.

Auxilio por vivienda.

Aguinaldo para los hijos hasta los 14 años.

ANEXOS

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA



División de Talento Humano Bienestar Laboral

**PROGRAMA PREPARACIÓN Y ADAPTACIÓN PARA EL
RETIRO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE
PLANTA**

PROGRAMA PREPARACIÓN Y ADAPTACIÓN PARA EL RETIRO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE PLANTA

1. JUSTIFICACIÓN

La jubilación es un hecho trascendental en la vida de cualquier persona, pues se relaciona con el inicio de la última etapa del ciclo vital, este hecho tiene connotaciones de diverso orden en todas las dimensiones humanas, dado que el trabajo cumple una función integrativa o significativa en las personas, al darle sentido a la vida en la medida en que le permite a la persona trabajadora realizarse; es, por lo tanto, una fuente de autoestima sana.

José Fortaleza, en su publicación, Anales de Psicología, de la Universidad Complutense de Madrid, expresa que: "El trabajo para la gran mayoría de las personas ocupa un puesto central en su vida y que aparte de ser medio habitual para ganarse el pan, cumple otros objetivos igualmente esenciales: autoexpresión, relaciones sociales, oportunidades para aprender, mejor servicio a la sociedad y mejor calidad de vida"

En este sentido, la transición trabajo retiro laboral, puede ser percibido como un cambio en su rol de persona trabajadora o productiva hacia un rol más pasivo o menos productivo, (Rodríguez, 1992), esta transición, implica que la persona trabajadora se dispone a vivir otro tipo de vida adulta, el ocio va a ocupar la mayor parte del tiempo, siendo cada vez más protagónico en el desarrollo de la carrera del individuo y para afrontarlo se debe tomar en cuenta la dimensión personal, los sentimientos, la realidad, la madurez personal, las actitudes y motivaciones, así como la dimensión situacional, en fin la realidad socio-laboral en que este inserto.

La adaptación del rol de persona trabajadora al rol de persona jubilada implica cambios de las fortalezas y recursos personales y puede verse amenazada su identidad al sufrir cambios en su rutina diaria, en sus roles sociales, en el tipo de actividad que realiza y en otros aspectos que pueden generar una crisis (Mata, 2001).

La jubilación es un evento inevitable de la vida y se define como un cambio que se da al final del ciclo de desarrollo de la persona y funciona como un ritual que marca la transición entre la etapa adulta y la vejez, aunque la jubilación no es el cese definitivo de toda actividad sino el retiro del trabajo, se afectan las relaciones sociales y familiares de la persona jubilada. La pérdida del rol social y laboral conlleva un proceso de duelo que depende de la forma en que cada persona la experimente.

Este sentimiento de pérdida es reforzado por la idea generalizada socialmente sobre la importancia del trabajo y el sentimiento de utilidad que se le da a la persona, se asocia la jubilación a la pérdida del rol social y laboral, de compañeros de trabajo por lo que ante estas pérdidas la persona pasa por un proceso de duelo y la forma en que cada persona la experimente es única y dependerá de las diferencias de personalidad, culturales y religiosas entre otras. (Amén y Fonseca, 1977, p. 13)

Los estudios realizados al respecto han determinado que la mejor forma de afrontar estos impactos es capacitando e impartiendo una orientación al trabajador, con el fin de que se prepare para asumir positivamente el paso de la actividad laboral al retiro.

Ayudar al empleado en su transición a la etapa como jubilado, se constituye en un recurso valioso para potenciar su crecimiento y desarrollo personal que lo lleve a gozar de una adecuada calidad de vida y sostener relaciones sociales que fortalezcan su autoestima y que le permita adaptarse e integrarse fácilmente.

Por todo lo anterior, es necesario preparar para el retiro laboral a aquellos funcionarios están próximos a jubilarse, mediante programas de capacitación que oriente al futuro jubilado sobre la problemática que se desprenden en este acontecimiento, así como la manera de asumir los cambios propios de esta nueva etapa.

Estos programas generalmente contienen una serie de actividades de capacitación, recreación, ayuda psicológica y emocional, que les permiten a los trabajadores asimilar de una forma positiva este cambio de etapa a la que se enfrentan.

Los programas de preparación para la jubilación, constituyen una herramienta eficaz para la adaptación positiva de las personas próximas al cese laboral y su ajuste hacia este nuevo ciclo vital. Es una herramienta esencialmente educativa ya que introduce en las personas conocimientos útiles para afrontar esta nueva etapa. Además, proporciona nuevos aprendizajes de diversos aspectos, hábitos e intereses que permiten a los individuos involucrados en esta fase de la vida, un ajuste satisfactorio que se traduce en una mejor calidad de vida.

OBJETIVO GENERAL

Brindar un espacio de acompañamiento y preparación que ofrezca herramientas eficaces a los servidores públicos próximos a pensionarse y a su familia, para lograr una adaptación positiva frente al proceso de cese laboral y ajuste de su proyecto de vida, asimilando constructivamente el cambio.

1. MARCO LEGAL

La preparación para el retiro laboral, como parte de las políticas establecidas por el Gobierno Nacional, con el fin de mejorar las condiciones de vida de los habitantes del Territorio Nacional, está contemplada en la Constitución Política de 1991, en su artículo 48 "Derechos Fundamentales" determina que "La seguridad social es un servicio público de carácter obligatorio, que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley. De igual manera

El retiro laboral como suceso de gran impacto en la vida de una persona, se debe abordar desde una perspectiva legal y social. Con la promulgación de la Ley 100 de 1993, Artículo 262 literal C "Decreto 36 de 1998", por la cual se reglamentan los cursos para el retiro laboral en entidades públicas y privadas; "El ministerio de Trabajo y Seguridad Social promoverá la inclusión dentro de los programas regulares de Bienestar Social, de las entidades públicas de carácter nacional y del sector privado, el componente de preparación al retiro Laboral.

Es así como el gobierno Nacional a través del Decreto 1567 de 1998, reglamenta los programas de Bienestar social para servidores públicos, define áreas de intervención y finalidad de los programas. El Artículo 24º del mencionado Decreto, precisa los lineamientos de los programas que serán atendidos por el *Área de Calidad de Vida Laboral*.

Posteriormente, mediante Decreto 1227 de 2005, 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, establece que las entidades deberán efectuar dentro de sus programas el programa de Preparación a los prepensionados para el retiro del servicio.

En este mismo sentido, La Universidad de Córdoba, definió como lineamiento estratégico, dentro del Eje Modernización Administrativa y Buen Gobierno, el Promover políticas de bienestar social laboral para los servidores públicos.

2. METODOLOGÍA Y CONTENIDO

Se inicia la preparación para la jubilación con el módulo manejo psicoemocional, son dirigidos a apoyar al pre-pensionado y su familia en la comprensión y asimilación de su nueva situación.

En el siguiente módulo se trabaja en talleres de iniciativas productivas que propicien las condiciones necesarias para que los prejubilados puedan asumir nuevas alternativas de trabajo a través de la creación de unidades productivas tales como empresas asociativas y empresas cooperativas.

En el tercer módulo se realiza un proceso de concienciación con cada persona para que tenga presente que con el paso del tiempo hay cambios físicos, emocionales y mentales que deben ser tratados.

El cuarto módulo, incluye capacitación sobre conceptos básicos del Sistema general de pensiones, se resuelven dudas sobre los derechos de los pensionados, requisitos y trámites, documentos necesarios.

Finalmente se realiza acto de clausura, Actividad motivacional y de reconocimiento con la participación de la familia.

Se trabajará con todo el grupo de pre-pensionados de la Universidad de Córdoba.

3. REQUERIMIENTOS INSTITUCIONALES

Para la exitosa realización de este programa y el óptimo aprovechamiento del programa, se requiere por parte de la UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA:

- ◆ El compromiso de los directivos con el trabajo a realizar, que estimule y garantice la asistencia de todos los servidores públicos.
- ◆ La participación en cada taller y durante la totalidad de éste, del grupo completo de servidores públicos incluyendo en lo posible a quienes tienen además responsabilidades de coordinación de los mismos.

4. LOGÍSTICA

Para la realización de cada taller se requiere de un salón amplio, cómodo, fresco, y reservado (para evitar interrupciones), en el cual pueda trabajar el grupo completo. Estos salones deben contar con sillas movibles dispuestas en herradura y algunas mesas auxiliares, para el trabajo en subgrupos.

Es necesario contar además con espacios amplios al aire libre y cercanos a los salones (tipo canchas deportivas o amplias zonas verdes), para la realización de algunas de las actividades experienciales, que además facilitan una mejor disposición de los participantes para el trabajo a realizar.

Adicionalmente, se debe disponer de los siguientes equipos: Vídeo vean, equipo de sonido o grabadora, paleógrafos. Por otra parte, se utilizarán algunos materiales didácticos (papeles, marcadores, fotocopias, cartulinas, plastilina, etc.).

Refrigerio y almuerzo.

2. PLAN DE ACCIÓN PREPARACIÓN Y ADAPTACIÓN PARA EL RETIRO LABORAL

PROGRAMA	DESCRIPCIÓN	RECURSOS	
<p style="text-align: center;">MANEJO PSICOEMOCIONAL</p> <p style="text-align: center;">Taller 1. Evaluación y desarrollo de la autoestima Actitud frente al cambio. Cómo enfrentar el duelo por la separación laboral</p> <p style="text-align: center;">Taller 2. Relaciones de pareja, familiares y sociales durante este periodo (Volver a casa: el reencuentro con los propios.</p> <p style="text-align: center;">Taller 3 El disfrute del tiempo compartido. (con parejas.) Sexualidad en las personas mayores Proyectos de vida para la jubilación</p>	<p style="text-align: center;">Programa orientados a apoyar al pre-pensionado y su familia en la comprensión y asimilación de su nueva situación, a través de la orientación y sensibilización que contribuyan a aumentar su autoestima, a definir un nuevo plan de vida y a prepararlos para asumir nuevos retos.</p>	<p style="text-align: center;">Conferencista, cartillas, video been, Test psicológicos, refrigerios</p>	<p style="text-align: center;">\$2.000.000</p>
<p style="text-align: center;">FOMENTO A LA CREACIÓN DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO</p> <p style="text-align: center;">Se orientaran los siguientes talleres:</p> <p style="text-align: center;">Desarrollo de habilidades micro empresariales. Desarrollo de capacidad emprendedora. Cultura del Ahorro Curso de arte, artesanías, pintura de acuerdo a su vocación.</p>	<p style="text-align: center;">Busca propiciar las condiciones necesarias para que los prejubilados puedan asumir nuevas alternativas de trabajo a través de la creación de unidades productivas tales como empresas asociativas y empresas cooperativas.</p>	<p style="text-align: center;">Libretas, fotocopias, materiales para talleres de arte.</p>	<p style="text-align: center;">\$6.000.000</p>

<p>PROMOCIÓN DE LA SALUD Y PREVENCIÓN DE LA ENFERMEDAD.</p> <p>Talleres Calidad de vida y jubilación Hábitos de vida saludable Cambios relacionados con el envejecimiento Tiempo libre: establecimiento de nuevas contingencias conductuales Salud y alimentación del adulto mayor Autocuidado en adultos mayores</p>	<p>Se realiza un proceso de concienciación con cada persona para que tenga presente que con el paso del tiempo hay cambios físicos, emocionales y mentales que deben ser tratados.</p> <p>conversaciones alrededor de la importancia del deporte y la alimentación sana en la vida adulta. La pirámide de los alimentos. Grupos de alimentos. Los alimentos y el ciclo vital. Los alimentos en la prevención de enfermedades. Los alimentos y la vitalidad.</p>		2.000.000
<p>LEGISLACIÓN LABORAL SOBRE PENSIONES.</p>	<p>Capacitación sobre conceptos básicos del Sistema general de pensiones, se resuelven dudas sobre los derechos de los pensionados, requisitos y trámites, documentos necesarios.</p>		200.000
<p>CLAUSURA</p>	<p>Actividad motivacional y de reconocimiento con la participación de la familia.</p>	<p>Servicio comedor</p>	2.000.000
			12.200.000

BIBLIOGRAFÍA

Amén, Rosita. (2002). Comparta y Disfrute la jubilación. Tesis de grado para obtener el título de Master en Gerontología. Sistemas de Estudios de Posgrado, Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.

Fortaleza, José A. La preparación para el retiro (online) Universidad Complutense de Madrid (España): Anales de psicología 1990 p. 106. Disponible en Internet <www.um.es/analesps/>

Mata, Alejandrina. (2001). Algunos Factores que facilitan el ajuste de la persona a la jubilación. Revista Anales en Gerontología, 3 (3), 27-34, San José, Costa Rica.

Rodríguez, María Luisa. (1992). El mundo del trabajo y las funciones del orientador. Propuestas formativas. Barcelona: Editorial Ariel, S.A.

Cruz Meléndez, Roxana. (2011). Retiro laboral y ajuste a la jubilación de hombres y mujeres en la mediana edad. Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación", vol. 11, núm. 1, enero-abril, 2011, pp. 1-28 Universidad de Costa Rica San Pedro de Montes de Oca, Costa Rica.

Bernal Engativa, Santos. (2006). Diseño de un programa gerontológico de preparación para el retiro laboral dirigido a integrantes del Ejecito Nacional. Pp.18-40, Universidad San Buenaventura. Bogota D.C. Colombia