Plan de retiro para los empleados en etapa de prejubilación de la Universidad Tecnológica de Bolívar : una estrategia de responsabilidad social empresarial.

Ardila Ramos, Zohamy
Rodríguez Bustillo, Jorge Mario

Sánchez Montes, Edith Johanna
Asesor

Universidad Tecnológica de Bolivar
Facultad de Ingeniería
Especización en Gerencia del Talento Humano
Cartagena de Indias D.T. Y C.
2011

RESUMEN EJECUTIVO

El presenta plan de retiro para empleados en etapa de prejubilación de la Universidad Tecnológica de Bolívar, se diseña como requisito para optar al título de Especialistas en Gerencia de Talento humano, partiendo de la necesidad presente de responder a las exigencias sociales en materia de preparación para el retiro al personal en edad de jubilación. En este mismo sentido, este plan de retiro orienta sus acciones hacia la atención integral de este grupo etáreo.

Su estructura responde a la mirada holística y humanística que los autores han querido darle a la misma, desarrollándose en cuatros grandes momentos o fases: una primera etapa de diagnóstico sobre la intervención y acciones que implementa la universidad con la población pre-pensional. Un segundo momento de análisis teórico de experiencias prácticas en materia de diseño e implementación de planes de retiro en diferentes organizaciones del país de diversos sectores de la economía. Un tercer momento que aterriza en el diseño y planteamiento de un plan de retiro aplicable a los empleados de la UTB reconociendo los aportes de las experiencias antes mencionadas y una última fase de inclusión de políticas que generen la necesidad de implementar un plan de retiro en la institución como parte de su responsabilidad social empresarial.

Este plan contempla cuatro áreas especificas: salud física preventiva, psicosocial, financiera y legal, puesto que son las grandes esferas que movilizan las acciones de cualquier empleado, bien sea como parte de una institución pública o privada; reconociendo que está en manos de las directivas de esta institución y en su representación el área gestión humana como los responsables de la ejecución y resultados de la aplicación del mismo, es decir esta propuesta se convierte en un aporte de la academia a los procesos internos y de responsabilidad corporativa

que tiene la UTB, para con su capital humano, el cual representa su mayor insumo.

Por último, esta propuesta aporta un conjunto de conclusiones generales y recomendaciones alrededor de la temática, esperando que se conviertan en pilotos para futuras investigaciones e intervenciones.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, y teniendo en cuenta las modificaciones que ha sufrido la situación laboral de las personas en beneficio de los mismos, aparentemente resultaría inoficiosos un trabajo sobre Plan de retiro para personas en situación de prejubilación (entiéndase en este caso los que estén en los últimos tres años antes de su retiro por pensión de vejez), máxime si las empresas presentan políticas de bienestar que acompañan y alimentan el buen clima laboral dentro de la organización.

Cualquier investigación al respecto resulta completamente oportuna y pertinente, toda vez que, así como cambia el mundo laboral, también cambian las expectativas de un buen retiro de cada trabajador. Dicha expectativa se constituye fundamentalmente, por la convicción, preocupación y el anhelo de todos los seres humanos de mejorar su calidad de vida, y mantener el bienestar personal y familiar (independiente sea la idea que tengamos al respecto).

Por consiguiente una institución educativa es el escenario propicio para presentar un plan que promueva la responsabilidad social empresarial dentro de su equipo de trabajo, no solo al momento de estar vinculado laboralmente con la organización sino también como muestra de que su paso por esta sigue siendo del interés de la misma. Es decir, así como en una institución educativa tiene gran interés por sus egresados, también resulta interesante brindar el acompañamiento oportuno y pertinente a las personas que pronto se desvincularán de la organización por acceder a la pensión de vejez. Esto sería de una u otra forma hacerles sentir como parte fundamental de la organización y así sus últimos años dentro de la misma resulten, tanto o más motivantes, que el tiempo que ha laborado. Además una vez fuera se sientan aún, parte de la organización.

De esta manera, es posible presentar un trabajo integrador en la Universidad Tecnológica de Bolívar, relacionado con el personal en período de prejubilación, dándole consideración fundamental a su política de Responsabilidad Social Empresarial, contemplada de manera explícita en la Misión. Siendo esta una labor que generaría beneficios para los empleados y mejoramiento del clima organizacional de la institución.

1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO GENERAL:

Diseñar un plan de retiro para los empleados de la Universidad Tecnológica de Bolívar en etapa de prejubilación, como estrategia organizacional de responsabilidad social empresarial dirigida a minimizar la desmotivación de los empleados en sus últimos años de trabajo y a optimizar el clima organizacional.

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Establecer un diagnóstico de las prácticas actuales que la universidad tecnológica de Bolívar desarrolla e implementa para el acompañamiento de los empleados en etapa de prejubilación, y su relación con sus políticas de responsabilidad social empresarial.
- Analizar los modelos teóricos existentes para la definición de planes de retiro en las organizaciones de educación superior y realizar una comparación (benchmarking) con experiencias prácticas de otras instituciones educativas como referencias que permita la definición del plan de retiro para la universidad tecnológica.

- Definir el modelo del plan de retiro para la universidad, a partir de los objetivos estratégicos del Departamento de Gestión Humana.

- Formular la Política de Bienestar que le permita al Departamento de Gestión Humana la adopción y aplicación del plan de retiro, en las diferentes áreas de la Universidad en las que labore personal en etapa de prejubilación.

- Plantear la inclusión del plan de retiro dentro del direccionamiento estratégico del Departamento de Gestión Humana de la Universidad Tecnológica de Bolívar, con el objeto de que su aplicación contribuya a

minimizar la desmotivación de estos empleados en sus últimos años de vínculo con la institución y por ende se optimice el clima laboral.

2. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

La calidad de vida y el desarrollo humano son los marcos de referencia por los cuales bogan hoy organismos y entes internacionales como la ONU y el PNUD, centrando sus acciones en el reconocimiento más económico para también más humano de preparar anticipadamente al capital humano de las organizaciones para su permanencia y retiro de la vida laboral, en aras de que los ciudadanos ejerzan papeles más participativos en el fin último de construcción de ciudadanía; y como respuesta a ello, Colombia establece dentro de su legislación mecanismos que garanticen el cumplimiento de esta línea, estableciendo en la ley 100 de 1993, en su artículo 262, literal c establece que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social debe promover dentro de lo programas regulares de bienestar social de las entidades públicas de carácter nacional y las del sector privado, incluir el componente de preparación para la jubilación.

De cara a lo anterior, La protección de la vida, la integridad psicosocial y económica de las personas en el trabajo, es un proceso crucial para la competitividad y eficiencia de las organizaciones que requiere centrar la atención tanto en el personal que ingresan como en el que está próximo a retirarse, pues es el capital humano el que da sentido y valor agregado a la institución; por ello, la es responsabilidad de cualquier compañía , tanto legal como social, gestionar y generar mecanismos de carácter interno que garanticen el bienestar de sus empleados durante su paso por la organización, de modo que ello revierta sobre su retiro.

Por ello, se propone el diseño de un Plan de Retiro en la Universidad Tecnológica de Bolívar para lo cual es necesario reconocer que la planta de personal de funcionarios de tiempo completo está conformada por 225 empleados, de los cuales, el 13% se encuentra en etapa de prejubilación; definida desde la Vicerrectoría Administrativa, en su Dirección de Gestión Humana, como los últimos 4 años laborados, antes de adquirir los derechos de

retiro por vejez. Por lo general estos empleados solo han recibido, asesoría e información sobre la documentación legal requerida para el trámite de su pensión ante las entidades respectivas, sin reconocer, en su totalidad las implicaciones que se derivan del cambio a la vida de jubilado.

Con el diseño y posible implementación de un Plan de Retiro para los empleados de la universidad, se pretende un mayor acompañamiento en la etapa de transición hacia la jubilación, en dicho caso el acompañamiento no solo se limita al trámite de documentos sino que complementa un acompañamiento, orientación y asesoría de los prejubilados en asuntos de orden financiero, psicosocial, familiar, de emprendimiento y de estilo de vida saludable, que les permita realizar una prospectiva personal de la nueva etapa de vida a iniciar, con el fin de minimizar el impacto emocional que representa para estos el retiro y generar un ambiente organizacional apto para el desarrollo eficiente, eficaz y productivo de las funciones de cada empleado próximo a jubilarse. En este sentido, la Universidad Tecnológica de Bolívar posee un departamento en la Dirección de Gestión Humana, llamado Coordinación de Bienestar y Salud Ocupacional, encargado de canalizar las necesidades de los empleados. De esta manera se considera ésta, la coordinación que debe liderar este proceso desde una perspectiva de responsabilidad social empresarial garante de un buen clima organizacional. Desde aquí se planearán, ejecutarán y se hará seguimiento de todos los procedimientos comprendidos en el plan de retiro. Sin olvidar, que el mejoramiento de la calidad de vida del personal de la organización está íntimamente ligado con el papel del profesional del Talento humano, pues es precisamente éste a partir de las competencias humanas y profesionales quien desempeña un papel trascendental en lo que tiene inherencia a todos los procedimientos que vinculen al capital humano en la organización.

Así, el diseño y posterior implementación de esta propuesta permitirá a la universidad aumentar la capacidad técnica, humana y material en cuanto al manejo de procedimientos encaminados al beneficio de los empleados

(Bienestar), al aumento de los niveles de proyección social y a mantener la organización interna en una ambiente laboral estable y productivo para la empresa. Así pues la universidad crea entre sus empleados una visión global interna muy positiva, encaminada a la proyección de su estabilidad y al aumento del sentido de pertenencia empresarial, aún en los últimos años de laborales del colaborador. La forma en que las personas se adapten a la situación de jubilado o retirado, va a depender de varios factores; uno de ellos es el nivel de preparación para este acontecimiento y también las características de personalidad, como es la flexibilidad para aceptar las nuevas situaciones, cuáles son sus niveles de iniciativas y la claridad para la elaboración y ampliación del proyecto de vida.

Para el caso de este trabajo integrador, se involucrarán a todos, los empleados de la universidad que están en etapa de prejubilación, los cuales serán parte activa de este plan, atendiendo a las características homogéneas de cada grupo (Docentes- administrativos) en cuanto a su estrato socioeconómico, nivel de profesionalización y cargos en la universidad. Todo esto con el fin de optimizar las prioridades de cada empleado y sus expectativas de vida de retirado.

Esta propuesta se apoyará en los tópicos de gestión del cambio, Clima Organizacional y Desarrollo de Personal, desarrollados en el marco de la especialización en Gerencia del Talento Humano. Diseñar un Plan de Retiro debe realizarse haciendo uso de la línea de investigación Gestión Organizacional entendida esta, como la plataforma para el análisis y reflexión sobre pensamientos, filosofías y funcionamiento organizacional que permite proponer elementos innovadores, mediante el diseño de nuevos sistemas de gestión del talento humano. Cabe aclarar que desde este escenario, el diseño de este plan se convierte en un aporte teórico-práctico para la academia, pero también para toda organización que desee implementarlo en su planta de personal, y por supuesto resulta un tema de gran importancia para futuras investigaciones y diseños de sistemas de gestión para el Grupo de

Investigación en Productividad y Calidad (GIPC) soportes para el incremento de la productividad y la competitividad y que es el escenario investigativo de la Especialización en Gerencia de Talento Humano.

Cabe anotar que el equipo de trabajo representa una fortaleza para el logro de las metas fijadas en la propuesta, dado que cuenta con un licenciado en educación y una Trabajadora Social; lo que constituye una visión holística, humanística y social sin olvidar lo económico en el estudio y planteamiento de alternativas de atención y mejoramiento de la problemática sentida, lo que permite el análisis socioeconómico, técnico, legal y humano de la temática objeto de estudio.

En este sentido éste estudio es pertinente para la Universidad Tecnológica de Bolívar ya que contribuirá a la solución de la problemática evidenciada y sentida con respecto a la asesoría, acompañamiento y preparación de su capital humano para el acceso al retiro pensional, situación que de manera directa o indirecta afecta la motivación de su personal y ello a su vez se extiende hacia el desarrollo de un clima organizacional no optimo, para la realización de las labores diarias de cada dependencia, elementos que hasta el momento no han sido trabajados a profundidad por el Departamento de Gestión Humana , para quienes los trabajadores de la institución constituyen el recursos de mayor valor agregado y que requiere de gran cuidado y dedicación.

3. MARCO TEÓRICO

El retiro del mundo laboral ha sido a través de los años una causal de desmotivación para los empleados tanto de entidades públicas como privadas alrededor del mundo, puesto que culminar el periodo de actividad laboral representa para estos la culminación de sus productividad en el mercado; lo que da como resultado desinterés en la realización eficaz y efectiva de sus funciones, afectando esto de manera negativa el desarrollo de un buen clima organizacional en el peor de los casos las finanzas de la empresa. Sin embargo, "la actitud con que la persona se enfrenta a su salida del mercado laboral predispone hacia su mejor o peor adaptación a la jubilación"[1], puesto que la persona que se jubila puede aceptar su situación sin que ello le genere conflictos, puede intentar cambiarla, puede renunciar a sus intereses e incluso puede aislarse de sus relaciones sociales.

Por ello, es de vital importancia para quienes administran el área de Talento Humano tener claridad frente a los tipos de actitudes que las personas que se encuentran en etapa de retiro pueden tomar, entre estas se encuentran:

1. Actitud de rechazo. Propia de personas que han sobrevalorado su faceta laboral y de aquellas con niveles educativos altos que han dedicado toda su vida a su carrera profesional. Perciben la jubilación como un sin sentido porque les impide mantener un estatus social y un nivel económico similar al que han disfrutado hasta entonces.

[1] GRUPO PLUSESMAS. "Factores que determinan la adaptación a la jubilación", [en línea]. [16 de Junio de 2010]. Disponible en la Web: http://www.plusesmas.com/jubilacion

2. Actitud de aceptación. Se acata el momento como algo inevitable, como una etapa más a la que debe enfrentarse, de una manera conformista y resignada. Este tipo de actitud es característico de personas de estatus medio y bajo.

3. Actitud de liberación. Se da en aquellos que consideran la jubilación como un premio al trabajo realizado. Este tipo de actitud puede provocar apatía, por la falta de expectativas, proyectos y actividades con las que llenar el tiempo que antes dedicaba al trabajo.

4. Actitud de búsqueda de oportunidades. Se da en aquellos que desean jubilarse para poner en marcha proyectos o actividades que hasta ese momento no han podido realizar por estar trabajando. Quieren viajar, trabajar en el voluntariado, intensificar las relaciones con amigos y familia. En suma, iniciar nuevas actividades que, seguramente, serán para ellos mucho más enriquecedoras que el trabajo que han abandonado.

5. Actitud ambivalente. Es habitual que la mayoría de los jubilados tengan sentimientos a veces contradictorios y su actitud ante la jubilación sea un compendio de todas o algunas de las actitudes anteriores.[2]

Por lo tanto, el carácter de una persona o su personalidad pueden ser clave en la adaptación a la jubilación. Algunos estudios aseguran que "las personas extrovertidas, por ejemplo, permanecen activas y comprometidas socialmente tras la jubilación, mientas que las personas más inestables psicológicamente hablando, tienden a experimentar más emociones negativas cuando abandonan su vida laboral"[3]. Así, las personas con niveles altos de auto-eficacia creen en sus conocimientos y sus habilidades para manejar efectivamente el proceso de jubilación y son más activas planificando cuál es el

[2] IBID., PAG 3-4

[3] COOPERACIÓN INTERNACIONAL ONG. "Inmigración: el reto de la inserción laboral", [en línea 2000- 2006], [junio 3 de 2010]. Disponible en la Web: http:// www.ciong.org/ci/descargas/CursosLuisVives.pdf

mejor modo de adaptarse a este nuevo cambio. Del mismo modo, es de vital importancia el apoyo social; en general, la presencia de familia, amigos o compañeros ayuda a una mejor adaptación. Así, el estado civil condiciona también la vivencia de la jubilación: la mayoría de las personas casadas se ajustan mejor a este proceso y muestran mayor satisfacción posterior.

En el mismo sentido, el nivel educativo y los ingresos económicos se consideran también factores socio demográficos informantes en el ajuste a la jubilación. Por lo general, cuanto más alto es el nivel educativo, mejor suele ser la adaptación a la nueva etapa, ya que suele planificarse antes y mejor el paso a esta nueva situación. Bajos ingresos y problemas financieros se asocian con insatisfacción; por el contrario, los recursos económicos adecuados, junto con el apoyo social y un buen estado de salud predisponen a afrontar este proceso vital de forma satisfactoria. Otro de los factores que influyen en la adaptación es la categoría y el tipo de trabajo que ejercía la persona en prejubilación o en la etapa de jubilación misma. La pérdida del rol de trabajador suele ser en más problemática, para aquellos que estaban en puestos de poco prestigio que para quienes tenían reconocimiento personal y profesional. Estos últimos, una vez jubilados, tienen mayor actividad porque se implican en trabajos a tiempo parciales, etc.

De otro lado, expertos en desarrollo organizacional, gerontólogos y geriatrías han liderados estudios en materia de retiro, jubilación y prejubilación, exponiendo teorías como la **desgaste natural** a través de la cual han logrado demostrar y establecer que que “los animales y seres humanos envejecen porque sus sistemas vitales acumulan daños por el desgaste o estrés de la vida de cada día, y erosionan las actividades bioquímicas normales que acontecen células, tejidos y órganos”[4]. “Esta teoría sostiene que la pérdida progresiva de las **funciones biológicas** comienza con cambios celulares en los cuales cada

[4] GUILLÉN, Ll., Francisco. RUIPÉREZ, C .Isidoro. Manual de Geriatría. España, Editorial Mason, 3° Edición, 2002

12 meses después de los 30 el organismo pierde el 1% de su capacidad de funcionamiento"[5], asimismo al llegar a los 50 años el organismo de una persona tiende a ser 20% menos eficiente de lo que esa a los 30 años, porcentaje que indica, que a esa edad se pierde de alguna manera una quinta parte de la capacidad física, hecho que permite explicar en esa época la aparición de ciertas enfermedades, dolencias y el desarrollo potencial de otras alteraciones de salud. Las cuales, pueden ser más o menos graves dependiendo de factores adicionales como la predisposición genética, el entorno y el estilo de vida llevado en los últimos años previos a la adultez.

Razón por la cual resulta de gran importancia preparar al talento humano de las organizaciones para la adaptación a la transición tanto Psicofísica como económica de la vida laboral a la vida de jubilado; hecho que debe empezar a trabajarse en lo que se conoce como etapa de prejubilación, categoría para la cual no existe una definición genérica sino que depende del lapso temporal determinado por cada compañía para ubicar o clasificar a sus colaboradores en años de trabajo realizado y cumplimiento de la edad exigida para la terminación del vinculo laboral, contemplado para algunas empresas como los últimos 3, 4 0 5 años de vida laboral del empleado, quienes puede o no tener la edad exigida por el estado para acceder a la pensión por vejez.

Por último, cabe decir que el ser hombre o mujer influye también en el proceso. Las mujeres parecen aceptar la jubilación con mayor serenidad que los hombres. Tanto si esa actitud obedece a un esfuerzo de adaptación como si es espontánea, lo cierto es que las mujeres se posicionan antes y mejor en la nueva situación. Lo hacen, quizá, porque recuperan a tiempo completo un espacio del que, por tradición, jamás habían desertado. Quizá, también, porque siempre han mantenido un cierto sentido de relatividad frente al trabajo. Puesto

[5] ARCILA, M Sergio. Memoria complementaria al Curso para Prejubilados. SMD

que, las mujeres a lo largo de su vida desarrollan varios roles al tiempo, madre esposa, trabajadora, moviéndose en dos escenarios el público en el marco de lo laboral y el privado en el escenario maternal, conyugal y familiar extenso.

Dados, los factores antes mencionados, se hace necesario que exista una legislación que cobije a las personas que se encuentran póstumas a cumplir los requisitos exigidos para acceder a la jubilación; en Colombia esta legislación que ampara al empleado en etapa de retiro se encuentra contemplada en el Artículo 48 de la Constitución Política de 1991:"La seguridad social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación, y control del estado... Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la seguridad social. El estado, con la participación de los particulares, ampliará progresivamente la cobertura de la seguridad social; que comprenderá la prestación de los servicios en la forma que determine la ley...no se podrán destinar, ni utilizar los recursos de la seguridad social, para fines diferentes a y la ley definirá los medios para que los recursos destinados a pensiones mantengan su poder adquisitivo constante."[6]

La anterior legislación, se diseña en aras de proteger al empleado en las diferentes esfera de la vida, social, económica, política, espiritual, físico y psicosocial, ello como retribución a tiempo laborado y al esfuerzo cumplido. Sin embargo, la mayoría de los jubilados actuales no han materializado a lo largo de su vida laboral complementos adecuados que les permita mantener un nivel de vida similar al que disfrutaban antes de cobrar su pensión, es decir las personas no siempre planifican su retiro, motivo por el cual las empresas en la actualidad y bajo el surgimiento del tema de responsabilidad social empresarial se avanza hoy en el diseño de planes y políticas de bienestar adheridas a al área de Gestión Humana que orientan su accionar a la definición de prioridades

[6] CAPITULO 2 DE LOS DERECHOS SOCIALES, ECONOMICOS Y CULTURALES. Artículo 48 Constitución Colombiana de 1991

y proyectos de vida a mediano y largo plazo, para el capital humano previo a acceder a su pensión por vejez o en etapa de prejubilación.

Todo lo anterior, está en función de las necesidades de cada uno, de sus medios y de las oportunidades, por lo tanto, hay que considerar tranquilamente todos los inconvenientes, para que la realidad se ajuste a las necesidades. Estas serían algunas de las consideraciones que es conveniente plantearse:

- Con relación a la economía, hay que preguntarse si los nuevos gastos serán superiores a los actuales y si sobrepasarán el límite del 25% considerado normalmente como tope máximo para los gastos dedicados a la vivienda. Este porcentaje, evidentemente, habrá que aplicarlo a los ingresos que se perciban tras la jubilación.
- ¿El arreglo de la nueva vivienda no necesitará a corto o medio plazo inversiones superiores a las que seremos capaces de soportar?
- Ofrece condiciones para procurar, primero, el confort deseable en un espacio que va a ser «muy vivido», y las condiciones, después, que con el paso del tiempo se harán imprescindible?
- ¿Hay espacio suficiente para acoger a los invitados de paso: hijos, nietos…? ¿Es un lugar seguro para los niños más pequeños?
- Resulta práctico tener cerca comercios, atención médica (hospitales, centros de salud...), lugares de ocio (gimnasios, piscinas, cines, asociaciones...). Es importante contar con la proximidad de la familia y de los amigos.
- ¿Cuenta el domicilio con un «rincón» para él y para ella, que facilite la cohabitación?

A estas cuestiones básicas se pueden, y se deben, añadir otras en función de las particularidades de cada uno y de cada lugar.[7]

[7] Op., Cit., p.1-2

La jubilación permite organizar el tiempo según nuestros deseos y las posibilidades son casi interminables, se pueden elegir según las preferencias y habilidades personales, aceptando la responsabilidad de definir necesidades para el momento de la jubilación, evaluando la situación financiera actual (bienes e ingresos menos deudas y obligaciones), haciendo una estimación razonable de cuánto necesitará para vivir luego de la jubilación y crear planes de acción en cuatro áreas separadas: Dónde vivirá, mantener o mejorar la salud, vivienda y otros bienes, contacto con los demás. Teniendo en cuenta que las decisiones que se tomen en la etapa pre jubilatoria seguramente afectarán a otras personas (pareja, hijos, etc.), sus opiniones deben ser tenidas en cuenta para el desarrollo de planes de vida a mediano y largo plazo.

3.1 MARCO CONCEPTUAL:

- **Retiro:** El retiro es la etapa en la vida de un profesional – a menudo cercana a la ancianidad – en que las personas interrumpen su carrera laboral por completo y, en la mayoría de los casos, comienzan a vivir de un estipendio mensual que se conoce como pensión o jubilación y que es otorgado o bien por el Estado, o bien por una empresa privada contratada por el individuo, reconociendo un porcentaje por cada año de aportes que el profesional ha realizado como trabajador.[8]

- **Jubilación:** Prestación de carácter laboral, contenida en los contratos de trabajo, que consiste en la entrega de una pensión vitalicia a los trabajadores cuando cumplen determinados requisitos de antigüedad. [9]

- **Prejubilación:** esta categoría no tiene una definición genérica dada, es cada organización de acuerdo a sus políticas internas y de

[8] Diccionario Mapfre, Retiro pensional. España. Diciembre 27. Año 2008

[9] CENTRO COLOMBIANO DE RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL (CCRE). Artículo: ¿Qué es la responsabilidad social empresarial? [En línea 1994 -2010]. Publicado en la web: http://www.dimensionempresarial.com.

bienestar socio laboral quien determina el lapso de tiempo determinado para considerar a su capital humano en etapa de prejubilación; para el caso de la universidad tecnológica de bolívar esta etapa comprende los cuatro últimos años de servicio de su personal, antes de cumplir los requisitos legales y cronológicos exigidos por las entidades correspondientes para acceder a la pensión por vejez y tiempo de servicio.

- **Responsabilidad social empresarial:** es la capacidad de respuesta que tiene una empresa o una entidad, frente a los efectos e implicaciones de sus acciones sobre los diferentes grupos con los que se relaciona (stakeholders o grupos de interés). De esta forma las empresas son socialmente responsables cuando las actividades que realiza se orientan a la satisfacción de las necesidades y expectativas de sus miembros, de la sociedad y de quienes se benefician de su actividad comercial, así como también, al cuidado y preservación del entorno.[10]

[10] CENTRO COLOMBIANO DE RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL (CCRE). Artículo: ¿Qué es la responsabilidad social empresarial? [En línea 1994 -2010]. Publicado en la web: http://www.ccre.org.co. Bogotá D.C. Colombia. pág. 1.

4. GENERALIDADES UTB

La Universidad Tecnológica de Bolívar fue fundada el 5 de agosto de 1970 como una Institución con vocación empresarial, para formar profesionales en los programas de Economía e Ingenierías Eléctrica, Mecánica e Industrial, respondiendo así a las necesidades del sector industrial y al desarrollo de la Región.

[11]"Para la fecha de su fundación, la UTB fue la primera y la única Institución de Educación Superior privada de Cartagena de Indias y es por lo tanto, la más antigua de la Ciudad. Se constituyó entonces como una corporación universitaria sin ánimo de lucro y obtuvo su Personería Jurídica mediante la Resolución No. 961 del 26 de octubre de 1970, emitida por la Gobernación del Departamento de Bolívar.

Inició sus actividades académicas el 3 de marzo de 1971, por lo que en este año 2010 la UTB celebra su cumpleaños treinta y nueve. Hace seis años, en noviembre de 2003, fue reconocida como universidad por el Ministerio de Educación Nacional. En el presente, la UTB es un proyecto educativo que se consolida como una Universidad de excelencia, competitiva, internacional, innovadora, empresarial, con una investigación orientada a brindar soluciones para el desarrollo regional y con una clara responsabilidad social".

Cuenta con dos campus propios, presencia en 14 Centros Regionales de Educación Superior en Bolívar; tiene 16 programas profesionales universitarios, 11 programas técnicos y tecnológicos, 14 programas de especialización, 7

[11] Articulo historia Universidad Tecnológica de Bolívar. (En Línea)(diciembre 12 de 2010). En la web: https//: www.unitecnologica.edu.co

maestrías, 78 programas de educación permanente; desarrolla proyectos de investigación y consultorías con los sectores público y privado; mantiene alianzas con entidades educativas nacionales e internacionales y desarrolla proyectos de impacto social en pro de promover la igualdad de oportunidades y el mejoramiento de la calidad de vida en la Región Caribe colombiana.

En la historia de la Universidad se identifican tres grandes etapas para llegar a este nivel de avance:

1970 - 2001: Institución Universitaria

1993 - 1995 – 1996- 2002 -2006: se adelanta un redireccionamiento estratégico hacia una Universidad de docencia e investigación

2007-2014: Hacia una Universidad competitiva en la sociedad del conocimiento.

4.1. [12]"MISIÓN

Somos una Institución de formación e investigación, con vocación empresarial, donde la comunidad académica estudiantes y profesores, los empresarios y la sociedad, encuentran el escenario adecuado para compartir un proyecto educativo crítico, flexible y global, a través del cual aprenden a Conocer, Hacer, Convivir y Ser, dentro de altas exigencias académicas y con un sentido de responsabilidad social conducente al mejoramiento de la calidad de vida de nuestra ciudad y del Caribe.

[12] ESTATUTO ORGANICO UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE BOLIVAR. (En Línea)(diciembre 12 de 2010). En la web: https//: www.unitecnologica.edu.co

4.2. VISIÓN”

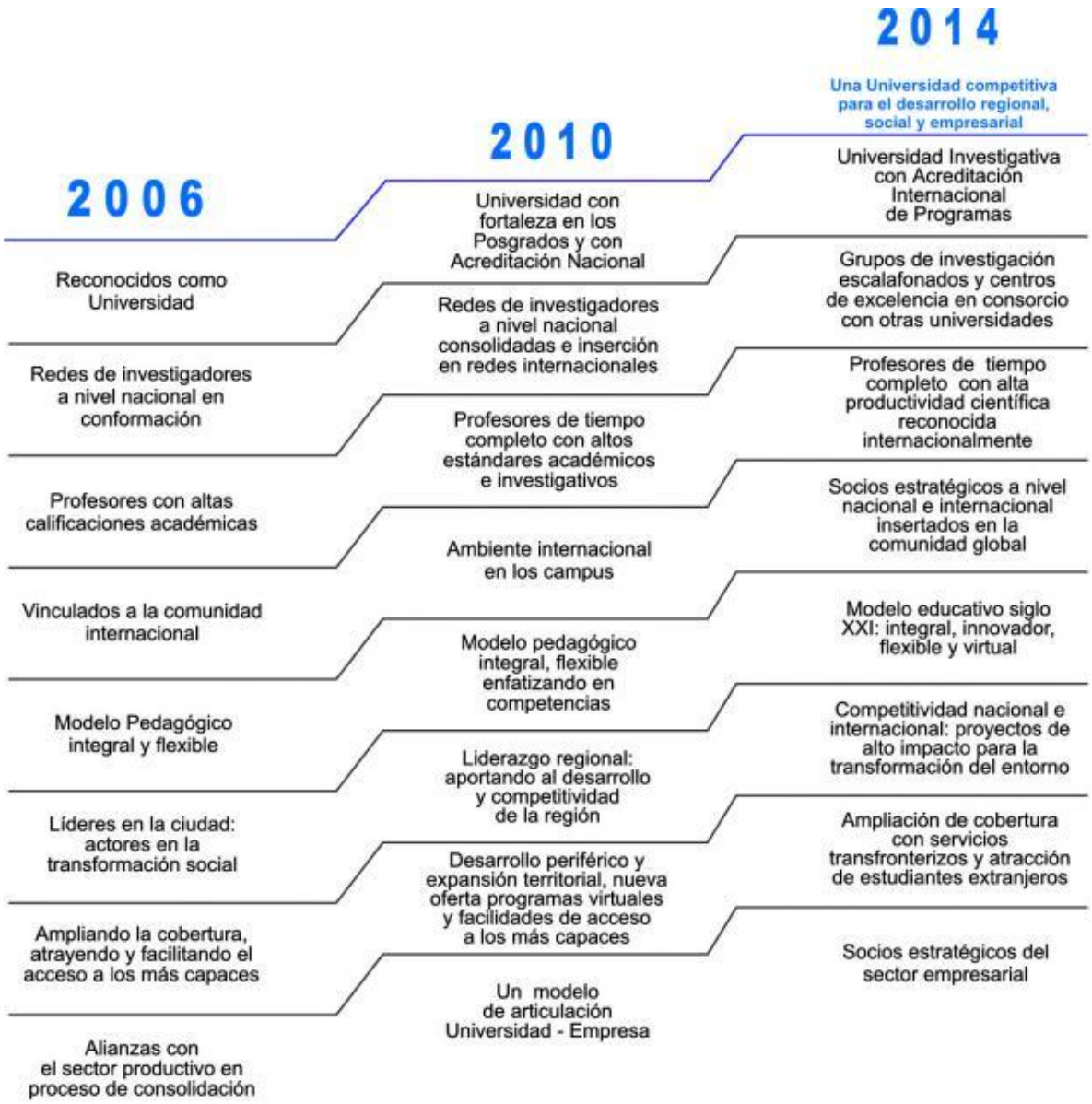


Gráfico 1: **VISIÓN UTB**

4.3. [13]"VALORES INSTITUCIONALES

Liderazgo:

El liderazgo entendido como la capacidad del individuo y del grupo, para asumir riesgos proactivamente, y para conducir el accionar propio hacia el mejoramiento personal y del entorno, es una cualidad que se privilegia en el proyecto educativo y que debe proyectarse hacia todas las instancias institucionales. Es la conciencia de la propia perfectibilidad ligada a una clara filosofía de mejoramiento permanente.

Excelencia:

La Excelencia es el trasfondo de todas las actuaciones de la institución. Responsabilidad, diligencia, trabajo bien hecho y oportuno, con amabilidad y cortesía, son elementos que integran esté valor institucional. La meta es siempre el riguroso cumplimiento de los compromisos adquiridos con la mayor calidad.

Respeto:

Se refiere a la clara y completa comprensión de los derechos y deberes individuales y colectivos, así como la disposición para reconocer y entender las diferencias y asumir constructivamente la controversia y la pluralidad de ideas. Es también el reconocimiento, aprecio y valoración de las cualidades del otro.

Transparencia:

Es la combinación de la ética y la honestidad para la construcción de entornos virtuosos y confiables. La transparencia como valor corporativo se orienta a la formación del liderazgo y compromiso ético en todos los miembros de la comunidad y a la adopción de los valores y principios institucionales como orientadores permanentes de sus actos.

[13] IBID. Pág. 8

Servicio:

El ofrecer un servicio de calidad es la vía para mantener siempre una imagen positiva de la institución ante la comunidad. Ella se logra mediante la atención oportuna y adecuada, a clientes internos y externos, el mejoramiento permanente de los métodos y sistemas de trabajo y la adquisición de una forma corporativa de pensar centrada en el prevenir, más que en el corregir.

Responsabilidad Social:

La Tecnológica entiende la responsabilidad social como la búsqueda permanente de un equilibrio en la sociedad, de forma que aquellos que han recibido más, puedan ayudar a quienes tienen menos, a través del ejercicio de la solidaridad y la aplicación de sus recursos y sus conocimientos. Este valor motiva a la comunidad institucional hacia la participación en actividades que buscan el desarrollo social propio y del entorno institucional, local y regional, con el propósito de elevar la calidad de vida.

Compromiso con el Logro:

El actuar diario de los miembros de la organización está permanentemente inspirado en el logro de los objetivos y metas tanto personales como organizacionales, como condición necesaria para asegurar la sostenibilidad, crecimiento y competitividad de la Institución, el cual se valida mediante la aplicación de mediciones basadas en indicadores de gestión".

4.4. [14]"ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La estructura organizacional de la Universidad Tecnológica de Bolívar, está concebida teniendo en cuenta las funciones básicas, el tamaño de la organización, el Direccionamiento Estratégico y la Cultura Institucional.

[14] CONCEPCION DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL. (En Línea)(diciembre 12 de 2010). En la web: https//: www.unitecnologica.edu.co

Esta estructura, busca fortalecer las funciones básicas de la organización: Docencia, Investigación, Extensión y Proyección Social; mediante un proceder fundamentado en los Valores Institucionales y la concentración de las funciones académicas y de apoyo a la academia, para darle a su vez, relevancia a algunas áreas de acuerdo con su proyección para los próximos años; de manera que facilita la ejecución del Plan de Desarrollo Estratégico y Prospectivo al 2014 que llevará a la Universidad a hacer realidad su Visión.

En busca de un mejoramiento continuo de la calidad de los servicios que ofrece la Universidad, se concibe la estructura bajo un enfoque de Administración Universitaria agrupada en tres áreas que llevan a cabo un papel importante en el cumplimiento de la Misión Institucional. Estas áreas son:

4.4.1 DIRECCIÓN GENERAL

Es el área responsable de la orientación y seguimiento, del desarrollo y la operación académica de la institución, que establece las políticas y estrategias que determinan el rumbo de la Universidad. Comprende los organismos de gobierno denominados Asamblea, Consejo Superior, Rectoría, Vicerrectorías, Consejos Académico y Administrativo, Secretaría General y las Direcciones de Comunicaciones y Mercadeo, de Planeación y Gestión de Calidad, de Desarrollo Empresarial y Proyección Social y de Internacionalización, que se constituyen como instancias asesoras de la Rectoría.

4.4.2 DIRECCIÓN ACADÉMICA

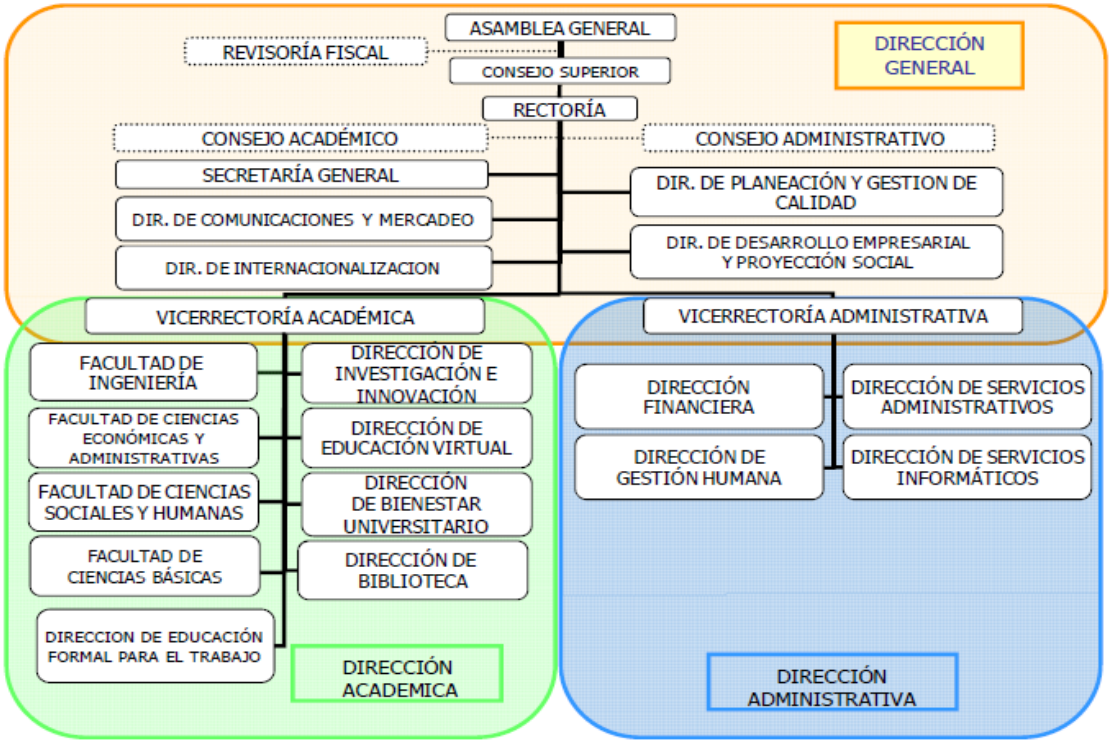
Responsable de la planeación, ejecución, evaluación, control y seguimiento de las funciones sustantivas de la Universidad: Docencia, Investigación, Extensión y Proyección Social; en los programas de Pregrado, Postgrado, Educación Permanente, Consultoría, Asesoría y Servicios.

4.4.3 DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA.

Esta área constituye el complemento para la realización de los objetivos de la Universidad."

La Estructura organizacional general de la Universidad Tecnológica de Bolívar se representa en el siguiente organigrama:

Grafico 2: **ORGANIGRAMA UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE BOLIVAR**



FUENTE: Coordinación de bienestar y salud ocupacional, Mayo de 2010

4.5 [15]"DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA

La Dirección Administrativa, por su naturaleza, es la responsable de dar apoyo a la academia en el cumplimiento de las funciones sustantivas de la Universidad para el desarrollo de procesos con calidad. Es así como cada vez cobra más importancia su papel como pieza clave, en la medida en que ésta a través de su gestión garantiza la sostenibilidad financiera de la Institución, administra efectivamente los recursos y brinda el soporte necesario a la Dirección Académica para que la Universidad Tecnológica de Bolívar pueda cumplir sus objetivos institucionales descritos en el Plan de Desarrollo.

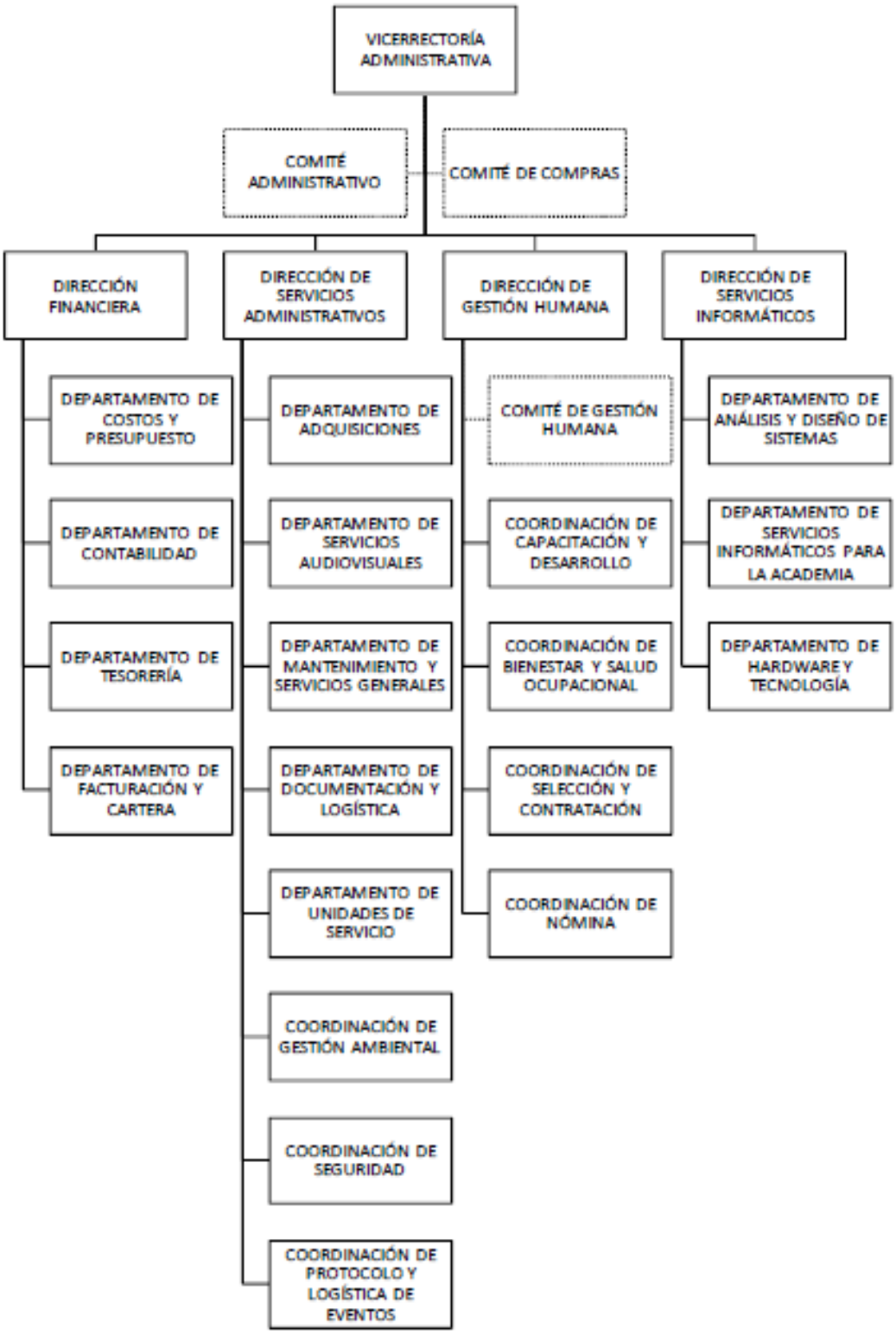
Para responder por los procesos generales de apoyo, la Dirección Administrativa es liderada por la Vicerrectoría Administrativa, instancia que es responsable ante la Rectoría y los otros órganos de la Dirección General, por el cumplimiento de las metas planteadas en cuanto a la gestión administrativa, financiera y demás procesos de apoyo a la academia.

Las dependencias adscritas a la Vicerrectoría Administrativa y que conforman la Dirección Administrativa son las siguientes (Ver Grafico 3: **ORGANIGRAMA VICERRECTORIA ADMINISTRATIVA**):

- Dirección Financiera.
- Dirección de Servicios Administrativos.
- Dirección de Gestión Humana.
- Dirección de Servicios Informáticos.

[15] IBID. PAG 69

Gráfico 3: **ORGANIGRAMA VICERRECTORÍA ADMINISTRATIVA**



FUENTE: Coordinación de bienestar y salud ocupacional, Mayo de 2010

4.6 [16]"DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA

Está a cargo del Director(a) de Gestión Humana, depende de la Vicerrectoría Administrativa y su función principal es administrar de manera efectiva el talento humano de la Universidad, de manera tal que éste se constituya en un factor diferenciador que impulse los cambios que la Universidad Tecnológica de Bolívar requiere y que responda a los retos que la Institución se ha planteado para el cumplimiento de su Visión.

La Dirección de Gestión Humana es la encargada de crear en los miembros de la organización un sentido de pertenencia e identidad, favoreciendo su desarrollo personal por medio de la capacitación, incentivándolos a través de la motivación constante hacia el logro de objetivos, promoviendo su permanencia mediante la valoración de su trabajo y buscando que encuentren coincidencia entre sus expectativas y las labores que desempeñan.

La Dirección de Gestión Humana está conformada de la siguiente manera:

- Comité de Gestión Humana
- Coordinación de Capacitación y Desarrollo
- Coordinación de Selección y Contratación
- Coordinación de Salud Ocupacional y Bienestar
- Coordinación de Nómina

[16] IBID. PAG 69

Comité de Gestión Humana

Está establecido para hacer seguimiento al Plan de Capacitación y Desarrollo, auxilios y beneficios especiales solicitados por el personal de la Institución, así como también los temas especiales de gestión humana. El Comité está conformado de la siguiente manera:

- Vicerrector(a) Administrativo(a)
- Director(a) Gestión Humana
- Coordinador(a) de Capacitación y Desarrollo
- Coordinador(a) Selección y contratación
- Coordinador(a) de Bienestar y Salud Ocupacional

Coordinación de Capacitación y Desarrollo

Está a Cargo del Coordinador(a) de Capacitación y Desarrollo, depende jerárquicamente de la Dirección de Gestión Humana y está a cargo del entrenamiento, capacitación y constante motivación del personal, de que se brinden las condiciones que le permitan identificarse con la labor que realizan y sentirse parte vital de la organización, hallando en ella la oportunidad de desarrollarse y creando en sí mismo el sentido de pertenencia que le ayuden a ser mejor como persona y a realizar una mejor gestión en el desempeño de su funciones.

Coordinación de Bienestar y Salud Ocupacional

Está a Cargo del Coordinador(a) de Bienestar y Salud Ocupacional, depende jerárquicamente de la Dirección de Gestión Humana y los procesos por los

cuales responde se encuentran enmarcados dentro de dos grandes áreas de acción claramente diferenciadas: protección y bienestar, y calidad de vida.

Coordinación de Selección y Contratación

Está a cargo del Coordinador(a) de Selección y Contratación, depende jerárquicamente de la Dirección de Gestión Humana y tiene el propósito de liderar el proceso de selección al interior de la Institución, aprovechando el conocimiento de los empleados actuales, considerando el manejo de las convocatorias internas como una oportunidad de crecimiento profesional para los empleados actuales. Maneja del empleo juvenil, consiste en controlar los aprendices SENA, los estudiantes en práctica y clasificar las exigencias de soportes adicionales por área para el mejor aprovechamiento de las contrataciones de soporte al interior de la institución.

Coordinación de Nómina

Está a cargo de la liquidación de la nómina de la institución, depende del Director de Gestión Humana y tiene la misión de aplicar las políticas salariales de la Universidad, en lo que se refiere a las asignaciones y deducciones, garantizando que el proceso se realice con calidad, eficiencia, responsabilidad y transparencia, con el fin de satisfacer las necesidades de los empleados, cumpliendo con el compromiso de la Universidad".

5. DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR SOCIO-LABORAL PARA LOS EMPLEADOS DE LA UTB Y ATENCIÓN A PREJUBILADOS

La Universidad Tecnológica de Bolívar, en la actualidad (a Junio de 2010) cuenta con una cantidad representativa de incentivos de Bienestar para sus empleados, los cuales tienen como prioridad la capacitación de los mismos, para dar acceso a los programas que ella misma ofrece. Dichos incentivos son sustentados por su máximo organismo al interior de la institución (Consejo Administrativo), a través de resoluciones legales, que aplican para todo el personal vinculado directamente. (Ver anexo 2: Resolución Del Consejo Administrativo del 7 de Octubre de 2004).

Además de los incentivos de capacitación la UTB, desde su departamento de Gestión Humana divulga una serie de beneficios extralegales que tienen como única finalidad mejora la calidad de vida de los empleados, así:

5.1. [17]"BENEFICIOS

Auxilio por Nacimiento. LA UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE BOLIVAR, concederá un regalo por nacimiento de hijos y por los hijos recibidos en adopción de sus colaboradores de tiempo completo. Con el propósito de que los regalos se realicen de manera equitativa el obsequio será un bono equivalente al 12.5% del Salario Mínimo Legal Vigente.

Para obtener los bonos el beneficiario deberá presentar registro civil de nacimiento del hijo a la Dirección de Gestión Humana.

Auxilio por Matrimonio. LA UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE BOLIVAR, otorgara un regalo a sus colaboradores de tiempo completo que contraigan

[17] GUIA DE ORIENTACION DEEMPLEADOS UTB. Suministrado por el área de Gestión Humana. 2009. SMD

matrimonio. Con el propósito de que los regalos se realicen de manera equitativa, el obsequio será un bono equivalente equivalentes al 25% del Salario Mínimo Legal Vigente.

Para obtener los bonos el beneficiario deberá presentar registro civil o partida de matrimonio, según el caso en la Dirección de Gestión Humana.

Por Incapacidades. La Universidad cubrirá los tres primeros días de la incapacidad de sus empleados. Para incapacidades mayores a tres días por enfermedad general, la Universidad reconoce como beneficio el 33.33%, para completar el 100% del salario del empleado, debido a que la EPS solo reconocen el 66.66% a partir del cuarto día.

En caso de fallecimiento de algún miembro de su núcleo familiar. La Universidad concederá 3 días hábiles de permiso remunerado por la muerte de alguno de los padres, hermanos, hijos o conyugue del colaborador de Tiempo Completo. Para tomar estos tres días el colaborador debe informar por lo menos vía telefónica a su Jefe Inmediato y a la Dirección de Gestión Humana su calamidad y a su regreso entregar a la Dirección de Gestión Humana copia del acta de defunción de su familiar.

Permiso por contraer nupcias. La Universidad concederá 5 días hábiles de permiso remunerado por matrimonio del colaborador de tiempo completo. Para tomar estos días el colaborador debe informar a su Jefe Inmediato y a la Dirección de Gestión Humana por escrito su intención de contraer matrimonio. A su regreso debe presentar copia del registro civil de matrimonio o partida de matrimonio según el caso.

Por Hospitalización La Universidad concede permiso remunerado por tres días hábiles por la hospitalización de los padres, conyugue o hijos del colaborador de tiempo completo. El número de días es concertado con el Jefe Inmediato y la Dirección de Gestión Humana. Para legalizar este permiso remunerado es necesario presentar a la oficina de la Dirección de Gestión

Humana el respectivo certificado expedido en la clínica en donde se encuentre hospitalizado el familiar.

Pago de Matricula. Para el pago de matrícula de los familiares, la Universidad facilita el sistema de pago por descuento de nómina, en cuotas mensuales y en un plazo máximo de cinco (5) meses. Para acceder a este beneficio, se debe presentar solicitud en la Dirección de Gestión Humana adjuntando recibo de pago y obtener aprobación de la Dirección Financiera.

NOTA: Para todos los descuentos efectuados por nómina, la Dirección de Gestión Humana tiene en cuenta la exigencia legal de no exceder el 50% del salario mensual.

Otros Beneficios. La Universidad cuenta con convenios de libranzas, planes colectivos de asistencia médica inmediata, seguros de vida, seguros exequiales, medicina prepagada, que son brindadas en tarifas especiales y descontadas por nómina. Podrán acceder a estos beneficios solamente los colaboradores de tiempo completo, debido a que es necesaria una continuidad para poder realizar los descuentos.

Los obsequios y beneficios antes mencionados no constituyen salario ni factor de salario para ningún efecto laboral o parafiscal, de conformidad con el Art. 128 de la LEY 50 DE 1990."

5.2 ACTIVIDADES DE BIENESTAR

Dentro de las actividades realizadas por la Dirección de Gestión Humana a través de la Coordinación de Bienestar y Salud Ocupacional que involucran a todos sus colaboradores se encuentran las siguientes:

Área Recreativa y Deportiva

La Dirección de Gestión Humana dentro de su plan de bienestar cuentas con actividades deportivas tales como la participación de sus colaboradores en campeonatos externos inter-empresas de Futbol y softbol, también en campeonatos de Futbol internos. Se realizan anualmente celebraciones para el día de la secretaria, fiesta de los niños con sus familias, integración de fin de año, entre otras. Ninguna de estas actividades van orientadas exactamente a las condiciones de los colaboradores en etapa de prejubilación.

Área de Promoción y Prevención de la Salud

La Universidad tiene su programa de salud ocupacional en donde se encuentran contempladas actividades de promoción y prevención de la salud, actividades de medicina preventiva y del trabajo. Anualmente se realiza una Semana de Salud Ocupacional en donde se desarrollan actividades orientadas a la prevención de las enfermedades. La Universidad tiene una enfermería en cada una de sus sedes, en donde existen rutinas de atención médica de profesionales de la medicina de las distintas entidades promotoras de la salud a las cuales se encuentran afiliados los colaboradores de la universidad tecnológica. Ninguna de estas actividades están específicamente diseñadas para las personas en etapas de prejubilación quienes necesitan una rutina de exámenes médicos diferentes teniendo en cuenta sus condiciones físicas.

Área Legal

La Dirección de Gestión Humana al identificar a las personas que se encuentran a 3 años o menos de cumplir con los requisitos para obtener su pensión de vejez, inicia un proceso de notificación a dichas personas para que ellos inicien la revisión de los requisitos necesarios para acceder a dicha pensión, realiza un acompañamiento y asesoría con los asesores de los fondos privados o con el ISS teniendo en cuenta cada caso, lo anterior con el propósito

que durante todo este tiempo pueda solucionarse cada una de las inconsistencias que suelen presentarse. Estas asesorías no se realizan de una forma programada o en el marco de un plan de retiro.

5.3 ATENCIÓN A PREJUBILADOS UTB

En la actualidad, junio de 2010, la Universidad no desarrolla e implementa políticas dirigidas directamente a la población de prejubilados, sino que adelanta un plan general de bienestar social para todos sus empleados, brindando igual atención sin distinguir rangos de edades y tiempos de servicios de sus empleados, es decir, las políticas actuales de la institución no definen áreas estratégicas que incluyan beneficios especiales para el personal de prejubilados. Esta población puede ser considerada vulnerable a desmotivación durante los últimos años laborales, reflejada en una menor eficiencia en su trabajo.

De acuerdo con sentir social el concepto de pensionado resulta altamente relacionado con el deterioro de la capacidad laboral, de ahí a que estar a las puestas de ser pensionado, en muchos casos se tornan incómodamente traumático para el empleado. Es precisamente ese impacto negativo el que se busca disminuir agregando políticas que contrarresten de forma efectiva este evento claramente cultural. Si bien es cierto que la pensión de vejez es con el fin de tener un descanso en los años de adulto mayor, resulta irresponsable ligarlo a la pérdida de capacidad para el trabajo.

Toda esta situación lo que hace es generar temores e inseguridades del empleado hacia su futuro, máxime si se trata de un empleado asalariado. Es sano entonces exponer en qué consiste la edad de pre pensionado en la UTB y que hacer durante esa etapa.

Teniendo en cuenta que dentro de la Dirección de Gestión Humana se encuentra una Coordinación de Salud Ocupacional y Bienestar, y que esta tiene dentro de sus procesos a cargo la protección, bienestar, y calidad de vida de los colaboradores de la Universidad Tecnológica, por lo tanto, debe ser el área encargada de liderar el manejo de los pre-pensionados.

En la actualidad la Universidad Tecnológica, Junio de 2010, cuenta con una población de colaboradores distribuidos de la siguiente forma:

	Sexo			
Rango de Edad	Femenino	Masculino	Total general	Porcentaje
Entre 18 y 25 Años	28	13	41	13,18%
Entre 26 y 35 Años	46	41	87	27,97%
Entre 36 y 45 Años	41	43	84	27,01%
Mayor de 45 Años	34	65	99	31,83%
Total general	**149**	**162**	**311**	**100,00%**

FUENTE: Coordinación de bienestar y salud ocupacional, Mayo de 2010

Tabla 1. **POBLACIÓN DE COLABORADORES UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA**

Se puede observar que el 31,83% del total de colaboradores pertenece a un rango de edad mayor de 45 años, lo cual demuestra una vez más la importancia de un plan de retiro.

Dentro de la población de colaboradores mayores de 45 años, se encuentran 6 personas que ya obtuvieron su pensión de vejez, de los cuales 4 ingresaron a la planta de personal, habiendo obtenido ya su pensión de vejez.

La Dirección de Gestión Humana tiene identificado los nombres de los colaboradores que se encuentran a 3 años de cumplir con los requisitos para obtener su pensión de vejez. Estas personas se encuentras distribuidas de la siguiente forma:

Tipo de Cargo	FONDO DE PENSION	Total
Operativo	INSTITUTO SEGURO SOCIAL	4
	PRIVADO	3
Total Operativo		**7**
Profesional	INSTITUTO SEGURO SOCIAL	10
	PRIVADO	11
Total Profesional		**21**
Total general		**28**

FUENTE: Coordinación de bienestar y salud ocupacional, Mayo de 2010

Tabla 2. DISTRIBUCIÓN DE LOS COLABORADORES PREJUBILADOS

La diferenciación hecha en la población de prejubilados en el tipo de cargo, se hace debido a que en el Plan de Retiro que se propondrá en este trabajo, en algunos de los programas, se realizará dividido de acuerdo con el nivel académico de cada rango. Dichos rangos se distribuyen en operativo, que corresponde al personal de operarios de mantenimiento y servicios generales, vigilantes y auxiliares 1 y 2 (secretarias); y profesional, que corresponde al personal en cargos de auxiliares 3 (asistentes), coordinadores, jefes, directivos y docentes.

6. BENCHMARKING SOBRE EXPERIENCIAS PRÁCTICAS PARA LA DEFINICIÓN DE PLANES DE RETIRO EN LAS ORGANIZACIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y OTRAS INSTITUCIONES DEL PAIS.

En los últimos años en Colombia y en el resto del mundo las organizaciones tanto del sector público como privado, han centrado sus intereses en hacer de sus planes de responsabilidad social, proyectos incluyentes, fijando sus esfuerzos no solo en sus clientes externos sino también en sus clientes internos, siendo ellos su capital humano y coequiperos organizacionales. Así, prepararlos para su permanencia y eficiencia en la empresa es tarea vital del área de talento humano e igualmente el retiro viene a convertirse en eje central del compromiso que las empresas tienen para con sus empleados; de lo cual las instituciones de educación superior del país y de Cartagena no son la excepción, y trabajan hoy por el diseño de modelos teóricos sobre el retiro y la jubilación de sus empleados, desde la óptica de la calidad de vida de su capital humano, y desde aquí bogan por la implementación de planes de retiro integrales, que enmarcan sus líneas de acción tanto en lo económico como en lo social y humano. Así pues, es de aclarar que a pesar de los esfuerzos de estas instituciones han hecho,[18] "la planificación para esta etapa de la vida los trabajadores sigue siendo para muchos una faena difícil luego de la jubilación, dado que existen factores que inciden sobre los ahorros al momento del retiro, como los aumentos en la expectativa de vida y los incrementos en los precios al consumidor". Entendiéndose que la mayor parte de los trabajadores que engrosan la línea de jubilados del mundo necesitan entre el 70% y 80% de su sueldo durante el último año laboral para poder satisfacer sus necesidades

18 Muñoz Julián. Articulo La importancia de planificar para el retiro. Revista Glenius para los médicos de Puerto Rico. En: http://www.galenusrevista.com/INVERSIONES.

básicas y de ocio. Razón por la cual, resulta importante comenzar a planificar para el retiro en las organizaciones que apuntan a la competitividad y permanencia en el mercado, como compañías socialmente responsables con sus clientes.

En este sentido, el diseño de este plan de retiro plantea la necesidad de analizar de cerca las experiencias significativas aplicadas por otras organizaciones de educación superior y de otros sectores de la economía, quienes han hecho proyectos con excelentes resultados en materia de retiro para sus empleados y coequiperos, cada una con diferentes ejes de acción y con recursos tanto económicos, logísticos y humanos diferentes pero que comparten un elemento en común: “proyectarse responsablemente hacia sus empleados en etapa de prejubilación y garantizar niveles aceptables de vida para el momento de sus retiro”.

Ver tabla 3: **CUADRO COMPARATIVO SERVICIOS OFERTADOS A LOS PREPENSIONADOS Y PENSIONADOS DE UNIVERSIDADES, CAJAS DE COMPENSACION Y SEGURO SOCIAL DEL PAIS.**

Tabla 3: **CUADRO COMPARATIVO SERVICIOS OFERTADOS A LOS PREPENSIONADOS Y PENSIONADOS DE UNIVERSIDADES, CAJAS DE COMPENSACION Y SEGURO SOCIAL DEL PAIS.**

INSTITUCIONES	COLSUBSIDIO	CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DE CUNDINAMARCA (COMFACUNDI)	SEGURO SOCIAL	UNIVERSIDAD DEL VALLE	CORPORACION UNIVERSIDAD DEL NORTE	UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
PROGRAMAS DE PRJUBILACIÓN	**"**El Club Edad de Oro es un punto de encuentro en donde, de manera particular, los pensionados y adultos mayores tienen la oportunidad de desarrollar y/o fortalecer habilidades y capacidades tanto físicas como intelectuales y sociales. Ofrece a los pensionados que se afilian voluntariamente a Colsubsidio, así como a los adultos mayores a cargo de los afiliados, la posibilidad de participar de una oferta de actividades de índole cultural, educativa, turística, deportiva y recreativa diseñados especialmente para esta población. Las actividades se organizan en las sedes del Club Edad de Oro, ofrece a los trabajadores de las entidades públicas y privadas, talleres de Preparación para la Jubilación en este se trabajan elementos teóricos sobre la jubilación desde un enfoque positivo, ofreciendo	**"**El programa dirigido a Adultos Mayores afiliados a la Caja, tiene como objetivo fomentar, incentivar y facilitar la realización de actividades recreativas, deportivas y de capacitación para nuestros afiliados, encaminada a crear espacios que permitan una vejez activa, así como la inclusión social y familiar del adulto mayor. El programa de pensionados de **COMFACUNDI**, ofrece a los adultos mayores afiliados diversas actividades orientadas al aprovechamiento del tiempo libre, contribuir al buen estado de salud físico y mental, mejorar el ambiente familiar y proporcionar diversas alternativas para llevar una edad madura plácida y confortable. El desarrollo de este programa, se lleva a cabo en tres ejes poblacionales: Bogotá, Girardot y Facatativá. Sin embargo la coordinación y directriz general para la ejecución de programas y actividades,	**"**A través de jornadas de capacitación, el Seguro Social ofrece atención especial para aquellos asegurados que se encuentran a seis (6) meses o menos de cumplir los requisitos para acceder a la pensión de vejez informándole sobre el posible régimen aplicable, requisitos y documentos que deben presentar al momento de radicación de la solicitud. Objetivos del Programa: 1.Brindar asesoría personalizada y gratuita acerca del régimen aplicable.	**"**La Universidad del Valle: •Brinda al pensionado un espacio para su desarrollo integral, teniendo en cuenta su participación y crecimiento personal, la recreación, la salud y el manejo del tiempo libre. •Promueve un proceso educativo permanente facilitándoles el aprendizaje de nuevos conocimientos que le permitan optar por hábitos y estilos de vida más saludables. •Aunar esfuerzos interdisciplinarios e interinstitucionales con el propósito de afianzar una política social encaminada hacia una mejor atención de la población. Los Contenidos Generales con los que cuenta el Programa son los siguientes: •Educación en Salud Integral, Prevención y Mantenimiento de la Salud. •Talleres de crecimiento personal y mejoramiento de la autoestima. •Realización de actividades psico-físicas, Gimnasia básica de mantenimiento, yoga, relajación, auto-masaje.	La Corporación Universidad Del Norte adelanta investigaciones en materia de envejecimiento y adulto mayor en Colombia y lo cuales se convierten en aporte para la academia, dentro de las cuales cabe resaltar la siguiente: ¿ESTÁ PREPARADO NUESTRO PAÍS PARA ASUMIR LOS RETOS QUE PLANTEA EL ENVEJECIMIENTO POBLACIONAL? En la cual se concluye que los esfuerzos para proveer una atención integral al adulto mayor y atención que respete un abordaje desde la totalidad y así poder afrontar los retos que trae consigo el cambio demográfico, deben provenir de todos los sectores sociales y de todas las profesiones y enriquecerse de experiencias nacionales e internacionales exitosas, y con un esfuerzo enorme de las universidades que	"La Universidad de Antioquia contempla dentro de sus estatutos a la población de jubilados en **el TÍTULO QUINTO Egresados y Jubilado,** más específicamente en su **CAPÍTULO II Jubilados** lo siguiente: Artículo 100. Definición. Los jubilados de la Universidad de Antioquia son quienes tuvieron vínculo laboral con la Institución y cumplieron las exigencias legales para hacer uso del derecho a la pensión de jubilación con ella. Artículo 101. Relaciones. La Institución reconoce y fomenta los mecanismos de asociación de sus jubilados y mantiene con ellos comunicación permanente para adecuar los objetivos

	información sobre aspectos psicológicos, físicos, sociales, legales, económicos, culturales y recreativos y se orienta a los participantes a reflexionar sobre cada uno de ellos desde sus propias vivencias, de igual manera se publica bimestralmente el Boletín Informativo del Programa Pensionados y Adultos Mayores. Los cursos que con los que cuenta el programa son: **MANTENIMIENTO FISICO** Gimnasia, gimnasia terapéutica, yoga, aeróbicos. **FORMACIÓN ARTÍSTICA** Danzas, fox, vals y bolero, guitarra, tiple, bandola, coro, voces y cuerdas, dibujo, pintura, tango, historia del arte, teatro, pinceladas, teoría musical, danza española, solfeo, danza española, castañuelas, percusión, técnica vocal, danza internacional, danza folklórica, milonga, rumba, accesorios españoles, apreciación a la literatura, técnicas mixtas. **CAPACITACIÓN Y MANUALIDADES** Sistemas e internet, pedrería, muñequería,	está en Bogotá. Los adultos mayores pensionados afiliados a la Caja, tienen su propio espacio. Las diversas actividades que se preparan para ellos les permite utilizar mejor su tiempo libre, generándoles a la vez momentos hermosos a su edad otoñal. Paseos a distintos lugares de Colombia y del exterior, conferencistas y reuniones en familia, hacen que la vida les sea más grata y bella”. **Consultado en la web: www.comfacundi.com.co**	2. Que los futuros pensionados conozcan previamente requisitos y documentos que deben presentar al momento de la solicitud de pensión de vejez o indemnización sustitutiva. 3. Informar a los usuarios que el trámite, reconocimiento y notificación son gratuitos. 4. Evitar que los asegurados acudan a tramitadores. 5. Disminuir tiempos entre la radicación, decisión y notificación. Contando además con un Temario de las capacitaciones: a. Requisitos y documentos necesarios al momento de hacer la solicitud.	•Actividades sociales, recreativas y culturales, paseos, viajes nacionales e internacionales, caminatas ecológicas, juegos recreativos, jornadas de integración, convivencias, visitas a sitios de interés histórico. •Motivación hacia el aprendizaje de artes manuales y la conformación de grupos con intereses artísticos en música, expresión corporal, literatura, teatro y danza. •Elaboración de proyectos y productos para el mejoramiento de los ingresos familiares. •Atención domiciliaria, cuyo objetivo principal es brindar atención a aquellas personas que tienen dificultad para su desplazamiento por enfermedad y edad avanzada o por soledad, población expuesta a riesgo psicosocial. El programa básicamente está dirigido a los pensionados de la Universidad del Valle y a personas mayores de 50 años beneficiarias del Servicio del Salud. Los grupos conformados se reúnen semanalmente tres veces a la semana (Lunes, Miércoles y viernes), donde su mayor asistencia se evidencia el día viernes. Por lo tanto en este día se tratan asuntos de interés para el grupo, además de las reuniones se organizan paseos, excursiones, caminatas, fiestas, bingos, rifas, celebración de cumpleaños, según propuestas de los participantes.	impacten los indicadores de desarrollo social Se debe trabajar por un cambio en la mentalidad acerca del envejecimiento y de lo viejo como obsoleto o desactualizado, fomentando una visión positiva de este proceso, para lograr, de paso, una diferenciación entre el envejecimiento normal y el envejecimiento patológico. Envejecemos más rápido de lo que creemos (por encima de lo proyectado), y aparentemente más rápido que los países de la región, lo cual plantea retos en términos de equidad, calidad y cobertura de los servicios sociales, pensiones, formación académica, renovación curricular con componentes geriátricos y gerontológicos, reforzamiento de la investigación, trabajo cultural para fortalecer relaciones en un marco de respeto intergeneracional, retos en términos de acuerdos institucionales, nuevos programas de promoción y prevención dirigidos al adulto mayor, construcción de modelos económicos con enfoque gerontológico para el	sociales y académicos de la Institución. Artículo 102. Compromisos. La Universidad conoce el potencial humano de sus docentes jubilados y cuenta con ellos para las labores de investigación, de docencia y de extensión. Igualmente adelanta programas de bienestar universitario tendientes a cultivar el desarrollo intelectual, físico y psicoafectivo de los jubilados.

	tejidos, decoración del hogar y bordados con cintas, marquetería, técnicas y acabados en madera, collage, pirograbado. **RECREACIÓN Y ESPARCIMIENTO** En esta modalidad, el programa ofrece a sus usuarios salidas culturales dentro de la ciudad, salidas a nuestros hoteles de Girardot, Paipa y Llanos Orientales, salidas a lugares turísticos cerca de Bogotá y salidas a nivel nacional e internacional. Ofrecemos igualmente en los salones de las sedes del programa de pensionados, juegos de mesa . **EDUCACIÓN EN SALUD** Conocedores de la responsabilidad que tiene cada una de las personas sobre el cuidado de la salud, ofrece charlas educativas y talleres con profesionales especializados en cada uno de los temas relacionados con nuestra salud en general. **CLUB DEPORTIVO** Ofrece cursos de billar, natación. Estas actividades se desarrollan en los centros de servicio donde funciona el Club Edad de Oro y en los Clubes de Bellavista y La		b. Proceso de la solicitud prestacional. Desde apertura de carpeta hasta el momento de la notificación c. Posible normatividad aplicable. Si corresponden a cotizaciones con todas las semanas cotizadas con el ISS, tiempos públicos, privados o mixtos**”**. **Consultado en la web: www.iss.gov.co/**	También se realizan intercambios con grupos similares de la localidad. De las gratas realizaciones con el grupo se pueden resaltar: salidas al parque Nacional del Café, en Quindio, el Lago Calima en el Darién, el centro Recreacional Yanaconas, La hacienda Guadalajara, el Parque de la Salud en Pance, la sede campestre de comfenalco Jamundí y recientemente la excursión a la República de Cuba y Panamá. Interesantes talleres y charlas sobre la memoria y la autoestima, beneficios de una dieta sana, el autocuidado, el desapego, el perdón, la muerte, como respirar mejor, manejo del estres y la relajación, compartires de experiencias y saberes, gratas cantatas y tertulias, talleres cortos de arte creativo y manualidades: balcones, pintura sobre vidrio y guitarra. Para la comunidad docente en edad de retiro se ofrecen los siguientes servicios: FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA: Otorga préstamos a empleados públicos docentes y trabajadores oficiales para los siguientes casos: Adquisición, construcción, ampliación o reparación de vivienda destinada al núcleo familiar, propiedad del funcionario o de su cónyuge o compañero (a). Liberación de obligaciones hipotecarias que afectan la vivienda	desarrollo, el bienestar y la sostenibilidad económica del adulto en las últimas etapas del ciclo vital. Emerge la necesidad de encuentros de equipos multiprofesionales e interdisciplinarios en pro de proyectos para el adulto mayor, y retos educacionales como previsión de universidades para adultos mayores. Es importante diseñar políticas educacionales e implementar programas coherentes en relación con el desafío de aprender a envejecer y cultivar la relación y el respeto intergeneracional desde etapas tempranas. El reflejo de la problemática se ve en la pobreza de los programas sociales y su dispersión como consecuencia de la falta de políticas claras. Algo muy atractivo sería la consecución de un observatorio de los adultos mayores que enmarcara los parámetros reales de nuestra población, permitiendo evidenciar tanto las potencialidades como la problemática de este grupo de personas en pro de la formulación de planes de acción de corto,	

	Colina**”**. **Consultado en la web: www.colsubsidio.com**			familiar. Cancelación de impuestos o gravámenes que afecten directamente a la vivienda del núcleo familiar. El monto de los préstamos es de: 52 Salarios Mínimos LegalesVigentes (SMLV) para adquisición de vivienda y liberación de obligaciones hipotecarias y gravámenes que afecten directamente a la vivienda del núcleo familiar. 50 SMLV para construcción de vivienda y 30 SMLV ampliación o reparación de la vivienda. La amortización del crédito se hace por descuento de nómina, como mínimo del 20% del salario básico mensual del funcionario, con un interés del 1% sobre el saldo de la deuda**”**. **Consultado en la web: www.univalle.edu.co**	mediano y largo plazo**”**. **Consultado en la web: www.uniantioquia.edu.co**	

FUENTE: Este cuadro comparativo fue diseñado por los autores de este trabajo, citando los respectivas enlaces de los cuales se consultó la información.

Cabe anotar, que son pocas las Instituciones tanto públicas como privadas de la Costa Caribe que ofrecen a sus empleados en edad de pre-pensión y jubilación programas estructurados que propicien espacios de interacción y socialización para esta población, lo que invita a tomar como piloto para el diseño de este plan de retiro la plataforma de universidades y organizaciones privadas de otras regiones del país tales como Comfacundi, Universidad del Valle, Colsubsidio y el Seguro Social, dado que dentro de sus estatutos legales y objetivos estratégicos del área de recurso humano incluyen y entienden a su personal en edad de retiro como población activa, que debe prepararse para enfrentarse a una nueva etapa de la vida tanto laboral, económica, familiar, física y social.

Así, los elementos a retomar de estos programas son los siguientes:
De la caja de Compensación Familiar de Cundinamarca serán aspectos a tener en cuenta para el diseño de este plan que los pre-pensionados cuentan con un espacio físico de encuentro, de modo que esto permite el desarrollo de diversas actividades orientadas al aprovechamiento del tiempo libre, contribuir al buen estado de salud mental- física y mejorar el ambiente familiar. En el mismo orden de ideas, la conformación del Club Edad de Oro como el que posee Colsubsidio, se convierte en un escenario e interesante para su réplica, dado que es un punto de encuentro en donde, de manera particular, los pensionados y adultos mayores tienen la oportunidad de desarrollar y/o fortalecer habilidades y capacidades tanto físicas, como intelectuales y sociales; ahora bien el trabajo adelantado por la Universidad del Valle orientado a la promoción de un proceso educativo permanente que facilite el aprendizaje de nuevos conocimientos, que le permitan al talento humano en edad de retiro optar por hábitos y estilos de vida más saludables, así como también, el desarrollo de un trabajo interdisciplinario e interinstitucional con el propósito de afianzar una política social encaminada hacia una mejor atención de la población jubilada y en edad de retiro de la institución, viene a ser el tercer elemento coherente con el diseño del plan de retiro para la Universidad

Tecnológica de Bolívar. Por último, el temario que ofrece el Sistema de Seguro social, el cual gira alrededor de los requisitos y documentos necesarios al momento de hacer la solicitud, el proceso de la solicitud prestacional y la posible normatividad aplicable, constituye uno de los ejes que articulara el plan objeto de diseño.

Puede entenderse entonces que en lo que respecta a las acciones de pre-retiro en Colombia [19] " el hecho de que estas se hagan en contextos empresariales, o fuera de la empresa, por ejemplo en cajas de compensación familiar, tiene implicaciones que vale la pena considerar; a favor de los programas dentro del ámbito empresarial, se pronunciaron, por ejemplo, algunas profesionales encargadas de tales programas, aduciendo la importancia de reforzar el sentido de pertenencia y lograr que se mantenga la imagen positiva de la empresa en quien se retira, adicionalmente, es importante que los programas de pre-retiro hagan parte de políticas o programas más amplios, como desarrollo de personal, bienestar social, salud ocupacional o mejoramiento continuo".

Para finalizar, como acciones relacionadas interesa señalar la posibilidad de concertación y de participación conjunta que deben tener los empleados (próximos a retirarse) en el diseño de tal programa y en las decisiones acciones a seguir, dado que ello sin duda,[20] "contribuye a disminuir la resistencia al cambio y genera mecanismos creativos de adaptación".

[19] MENDEZ B, Virginia. Articulo: el retiro en el contexto de la seguridad social en Colombia. Simposio Internacional Envejecimiento Competente, retiro y Seguridad social. Bogota, junio de 1999. En : https: http://www.redadultosmayores.com.ar/buscador/files/COLOM007.pdf

[20] IBID pág. 27.

7. PLAN DE RETIRO UTB.

La importancia que ha cobrado el tema de la Responsabilidad Social Empresarial en los últimos años ha dado origen a la consolidación y fortalecimiento de las políticas sociales y de bienestar al interior de las organizaciones; y prácticamente todas las empresas cuentan con programas, áreas o proyectos en materia de RSE, los cuales en sus contenidos confluyen aristas variadas como la seguridad laboral, la ética empresarial, las inversiones sociales, los temas medioambientales, la productividad, la toma de decisiones y su capital humano, dentro del cual la población en edad de pre pensión no son la excepción. Dado que, [21] "las practicas de responsabilidad social implican asumir voluntariamente compromisos que van más allá de las obligaciones reglamentarias y convencionales, que debería cumplir cualquier empresa que pretenda elevar sus niveles de desarrollo social, protección medioambiental y respecto a los derechos humanos, y adoptan un modelo de gobernabilidad abierto que reconcilia interese de diversos agentes en un enfoque global de calidad y viabilidad".

Por lo tanto, todas las iniciativas en materia de responsabilidad social corporativa se orientan a involucrar a el mayor número de agentes, tanto a nivel interno como externo, motivo por el cual este plan de desarrollo centra su objetivo principal en la garantización de la calidad de vida y el desarrollo humano del personal en edad de prejubilación, esta población corresponde a 28 colaboradores de la Universidad Tecnológica de Bolívar, entendiendo que la protección de la vida, la integridad psicosocial y económica de las personas en edad de retiro es un proceso crucial para la competitividad y la eficiencia de las organizaciones.

[21] EXPOSITO Vélez Ramón David. Et al. RESPONSABILIDAD SOCIAL PARA EMPRENDEDORES. Cartagena, 2008. Pág. 16

Así, este plan busca promover una atención integral y multidisciplinaria a los empleados en edad de prejubilación y propiciar un desempeño productivo en sus últimos años de vinculación, por lo cual puede entenderse que este se sustenta en el marco del bienestar socio laboral más exactamente dentro del área de calidad de vida. Luego entonces, este plan se orienta directamente al desarrollo de un conjunto de actividades dirigidas a la preparación del pre-pensionado para cambio de estilo de vida y de este modo facilitar la adaptación a esta nueva etapa, fomentando la formación en la ocupación del tiempo libre, el crecimiento personal, la promoción y prevención de la salud, la familia e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

Dado que la universidad contempla dentro de las políticas del área de gestión humana, garantizar el bienestar socio-laboral de sus empleados, también es importante reconocer que esta hace esfuerzos aislados por trabajar con la población de pre-pensionados, y así mismo, que existe dentro de los rubros presupuestales un monto destinado a capacitación, este plan no pretende salirse de este marco presupuestal, sino que recoge las acciones que gestión humana adelanta, y plantea una estructura organizativa para la atención a este grupo etario, reconociendo que la institución cuenta con el personal y las herramientas para su implementación sin salirse de los limites económicos ya establecidos.

Las áreas de intervención que se plantean en este plan de retiro, se sustentan en conceptos de integralidad, participación, efectividad, solidaridad, lealtad, transparencia, compromiso, objetividad y calidad de vida.

Para el lograr el éxito de este plan de retiro, desde el desarrollo de una atención integral al empleado en etapa pre-jubilatoria y propiciar su desempeño productivo, motivación, compromiso y lealtad con la institución, de modo que esto conlleve a buenos resultados y niveles positivos de satisfacción de esta

población, se trabajarán cuatro (4) áreas, las cuales enmarcarán las actividades programadas para los funcionarios y su núcleo familiar.

7.1. AREA DE SALUD FISICA-PREVENTIVA

Pretende ofrecer a los empleados en edad de retiro un conjunto de actividades lúdico-recreativas como pasatiempo, diversión o ejercicio físico, con el fin de contribuir al mejoramiento de su calidad de vida, el mantenimiento de su estado de salud, así como fomentar la convivencia social.

Así mismo, procura facilitar a los colaboradores de un conjunto de conocimientos esenciales que les permita reaccionar de manera adecuada ante situaciones de riesgo grave, que ponga en peligro sus vidas. En el mismo orden de ideas, se asume en esta área la recreación como herramienta fundamental en el aprendizaje social del funcionario en edad de retiro, generando un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de valores institucionales y personales, la que a su vez genera ellos comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

Dado que la universidad cuenta con docentes en materia deportiva y de recreación, con convenios con el Instituto de Deporte y Recreación de Bolívar, así como también gimnasio en una de sus sedes y espacios campestre, podrían hacer parte de este servicio actividades como juegos deportivos anuales, ludotecas, festivales recreativos, vacaciones recreativas dentro y fuera de la ciudad, de igual modo exámenes físicos, rutinas medicas y nutricionales, rutinas de ejercicios y aeróbicos y charlas sobre hábitos saludables las cuales ya son ofertadas por las ARPS con que cuenta la universidad.

7.2. ÁREA PSICOSOCIAL

Esta área plantea la necesidad de planear anticipadamente el retiro desde el punto de vista psicológico, es decir, [22] "La higiene mental es clara y precisa en su recomendación de la vida activa. La actividad es un atributo de la persona mentalmente saludable. Para que la vida tenga propósito, dirección y sentido, requiere que el individuo defina un plan de acción que tienda a conseguir ciertos objetivos convenientes para él y aceptables para el grupo social del cual es miembro. Este plan deber ser de tal naturaleza que absorba el interés y la atención de las persona. La vida saludable ineludiblemente exige actividades que repercutan en sentimientos de satisfacción. La pasividad estanca y deteriora. Los propósitos que lleven a la persona a concentrarse en la tarea de realizarlos tienden a impedir su desintegración, evitando que surjan preocupaciones enfermizas".

Por ello, con la realización de actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir y ver el mundo que les rodea; siendo este espacio una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

Así, se proponen actividades tales como, la conmemoración de fechas especiales que tengan reconocimiento a la labor de los colaboradores en etapa de prejubilación y de sus familias como: Día de la Mujer, Día de la secretaria, Día de la Madre, Día del Padre, Día de los Niños, Amor y Amistad, Cumpleaños de los funcionarios. Aquí, se pretende además, desarrollar

[22] ZULETA Gómez Katalina. ART: Factores psicológicos intervienes en la calidad de vida de las personas en etapa de vejez. (En línea)(16 de junio de 2001). Disponible en la web: https: http://www.monografias.com/trabajos14/psicolvejez/psicolvejez.shtml

aptitudes artísticas así como la formación pertinente en dichas artes, facilitando su expresión y apreciación. Igualmente, se pretende la conformación del grupo de danzas a través del cual se busca promover la creatividad y la sana diversión en eventos de interés colectivo. Aquí también se ofertaran servicios como apoyo psicopedagógico, terapia familiar, prevención de adicciones, psico-orientación, auto-cuidado en salud mental, de otro lado, Sistemas e internet, recreación y esparcimiento, en esta modalidad, el programa ofrece a sus usuarios salidas culturales dentro de la ciudad y salidas a lugares turísticos cerca de Cartagena.

Por último, el área psicosocial busca orientar el esparcimiento y la integración de los funcionarios a través de la realización de talleres, y espacios de convivencias fuera del lugar de trabajo en sitios campestres alejados de la ciudad.

7.3. AREA FINANCIERA

Busca preparar a los funcionarios tanto de nivel operativos como profesionales en el adecuado uso y distribución de los recursos financieros con los cuales contaran al momento de la jubilación, sabiendo que el salario correspondiente a pensión de jubilación en Colombia no corresponde al 100% del valor recibido en el último sueldo devengado, sino que el monto es menor, razón por la cual planificar el sistema de ingresos y egresos personales y familiares resulta vital, para garantizan el bienestar y equilibrio socioemocional y familiar del funcionario.

Bajo este escenario, se ofrecerán 2 tipos de servicios:

- Charlas de emprendimiento y empresarismo: las cuales tienen por objeto ofrecer a los funcionarios un abanico de posibilidades laborales y de inversión de sus recursos económicos una vez terminen su relación laboral con la institución, cabe resaltar que estas poseerán grados de profundidad

y complejidad de acuerdo al rango en el que se encuentre el funcionario, entiéndase rango por nivel operativo o profesional. La plataforma para el desarrollo de las mismas será la cátedra de emprendimiento con la cual cuenta la universidad.

- Charlas de ahorro: diferenciadas tanto para nivel operativo como para los profesionales, dado que sus ingresos suelen ser marcadamente diferentes, al igual que los estándares y estilos de vida; ello busca que el funcionario desarrolle hábitos de ahorro de manera tal que ello reduzca el impacto negativo sobre el equilibrio socioeconómico y familiar, que genera la disminución de los ingresos mensuales.

- Solicitar apoyo a las organizaciones sin ánimo de lucro con la cuales existe convenio en la universidad, para el fomento a la creación de empresas y el desarrollo de estrategias de negocios y de inversión de capital.

7.4. AREA LEGAL

Busca ofrecer a los funcionarios los conocimientos y el acompañamiento necesario para iniciar el proceso legal para la liquidación de pensión por jubilación, pretendiendo que los empleados cuenten con los mecanismos y herramientas necesarias para realizar de manera correcta el proceso de solicitud de pensión. Para ello se plantea dos alternativas de formación:

- Charlas sobre La Ley 100 de 1993: Régimen General de Pensiones de los trabajadores asalariados o independientes del país: haciendo énfasis en los requisitos exigidos por la ley para acceder a la pensión por vejez.

Algunos otros temas a tratar: Pensiones obligatorias, pensiones voluntarias, servicios Sociales complementarios.

- Asesorías personalizadas para resolver inconsistencias en la historia laboral.

7.5. UBICACIÓN

La localización física donde se desarrollara la mayor parte del Plan de retiro será en la medida de lo posible en las instalaciones de la Universidad Tecnológica de Bolívar.

También se desarrollaran muchas actividades recreativas, deportivas, sociales y culturales, fuera de las instalaciones de la institución, puesto que la Universidad no cuenta con ese tipo de espacios.

7.6. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios del presente Plan de retiro son todos los funcionarios de la Universidad que se encuentre en edad de prejubilación, los cuales son en su totalidad 28 para 201. Esto incluye tanto funcionarios operativos como profesionales.

7.7. FASES Y PRIORIDADES

El Plan de retiro se ha de Implementar en una fase única una vez aprobado por las directivas de la Universidad, durante el presente año y las prioridades corresponden a las áreas ya señaladas y consideradas como áreas de intervención (salud física-preventiva, psicosocial, financiera y legal).

7.8. EJECUTOR

El ejecutor del presente plan de retiro será la Universidad Tecnológica de Bolívar a través de la Oficina de Gestión Humana (Área de Bienestar socio-laboral).

7.9. CRONOGRAMA Y PRESUPUESTO

El presupuesto estimado para la implementación del plan de Retiro de la UTB es de $30’076.600 (VEINTIOCHO MILLONES SETENTA Y SEIS MIL SEISCIENTOS PESOS M/CTE).

La descripción de cómo se ha de invertir dicho monto se explicará en las tablas anexas. (Ver anexo 3)

8. POLITICA DE BIENESTAR PARA PREJUBILADOS

8.1. ASPECTOS RELEVANTES PARA LA INCLUSIÓN EN LAS POLÍTICAS

Los principales aspectos que se deben tener en cuenta para agregar políticas de beneficios a los prejubilados son:

Aspecto financiero

Es importante aclarar que la pensión corresponde a un porcentaje menor al salario devengado durante los últimos años. De modo que una vez se retire tendrá que acomodar su ritmo de vida a una cantidad menor de dinero o buscar diferentes fuentes de financiación, a través de proyectos de emprendimiento, que solventen los gastos adicionales a lo presupuestado con el salario de jubilación. En este caso, montar su propio negocio es una salida viable, de acuerdo con las necesidades y prioridades del empleado.

Para una mayor explicación y credibilidad sobre el tema resulta recomendable las capacitaciones brindadas a la institución, por los fondos de pensiones y cesantías a las cuales tengan afiliados a sus empleados. De modo que sean ellos los encargados de explicar detalladamente cuanto es el monto de su salario de jubilado y como invertir de una mejor forma su salario para envejecer dignamente.

Aspecto psicosocial

Durante la etapa de prejubilación es fundamental aclarar que el siguiente escaño de vida es una etapa de responsabilidad individual, en la cual su pérdida de capacidad laboral solo la determinan evaluaciones médicas, quienes determinaran a que se puede y a que no se puede dedicar un

pensionado. Por consiguiente, el acompañamiento psicológico en lo últimos años laborales le ayudará a comprender al empleado que la vida continúa y aún hay muchas cosas por realizar.

Por otro lado, los aspectos social y familiar, deben ser adaptables a esta nueva etapa, por lo cual el acompañamiento debe extenderse a la familia quienes serán el soporte fundamental para su adaptación la vida de jubilado.

Aspecto Físico

Una condición esencial para un buen retiro es que se disfrute de una razonable salud física y mental. Las muertes rápidas después del retiro son frecuentes, pero hay pruebas de que la mala salud precede el retiro y no lo sigue. Esto indica que durante los años de preparación para la jubilación el plan de la institución es indispensable una planeación de actividades de promoción de la salud y de salud física preventiva, orientadas más hacia la consecución de culturas de prevención y no de sanación.

8.2. POLÍTICA PARA PLAN DE PREJUBILACIÓN

La Universidad Tecnológica de Bolívar a través de la implementación de su plan de retiro manifiesta su compromiso con la garantización del mejoramiento continuo y la calidad de vida de su capital humano en edad de prejubilación.

A través de esta política, la universidad asegura la plena satisfacción de sus empleados de tiempo completo, que se encuentren en los tres últimos años de cumplir con los requisitos para su jubilación, en un marco organizacional y laboral ético, y socialmente responsable, teniendo en cuenta el capital intelectual, técnico y financiero de su personal.

Es compromiso de la UTB y su Dirección de Gestión Humana garantizar los recursos económicos, logísticos, humanos y la disposición de tiempo de los empleados participantes en el plan. Es su responsabilidad entregar a la

comunidad de pre-pensionados (operativos y profesionales), un conjunto de actividades y programas de buena calidad que garanticen su satisfacción laboral, buen clima organizacional y una motivación permanente. En coherencia con tal satisfacción, la UTB no deberá contratar personal que ya este jubilado, a fin de evitar inconformidades y deterioro en el clima organizacional.

Para la aplicación de estas políticas, es compromiso de la universidad, poner al servicio del plan todo el talento humano competente, su pertinencia y amabilidad, orientándose hacia el mejoramiento y desarrollo sostenible de la institución y la región.

CONCLUSIONES

Atendiendo a un llamado que la misma sociedad les reclama tácitamente, las organizaciones ven la necesidad de manifestar su responsabilidad social empresarial con las personas que están por iniciar su etapa de retiro y entregarlo a la misma como un ser útil y hacerlo con dignidad, es por este motivo que los autores de esta propuesta centraron su interés en el diseño de un plan de retiro para la Universidad Tecnológica, del cual se concluyen los siguientes aspectos:

- En Colombia el diseño y la aplicación de planes de retiro se viene realizando desde el año 1973 bajo la responsabilidad de la empresa fabricato, a partir de allí varias organizaciones tanto públicas como privadas también han hecho esfuerzos sobre el diseño de programas para población en edad de retiro; pese a ello, en la costa Caribe las instituciones de educación superior no poseen planes de retiro estructurados, sino que más bien lo que hacen son actividades aisladas que hacen parte de sus planes de bienestar socio-laboral, pero no definen áreas estratégicas para sus pre-pensionados.

- La universidad posee un conjunto de actividades de bienestar bien estructuradas de beneficio para todos sus empleados, sin embargo dentro de estas no existe un área específica para pre-pensionados.

- La revisión teórica de este tópico permite comprender que la vejez no es sinónimo de improductividad, por lo tanto, el retiro positivo y exitoso empieza con un razonamiento pertinente y con el reconocimiento de que es una oportunidad para comenzar una nueva vida en muchos sentidos. Y es parte de responsabilidad de la organización participar de esta planeación.

Es así como resulta imperante concluir que todo individuo debe planear anticipadamente en qué va ocuparse cuando le llegue el momento de la jubilación. De esta manera, las organizaciones al contribuir con esta planeación apuntan a su responsabilidad social corporativa.

RECOMENDACIONES

Para la realización de este plan de retiro, uno de los grandes inconvenientes presentados gira en torno a la escasa información visible y sistematizada existente, por lo cual se presentan las siguientes consideraciones a modo de recomendaciones, en aras de hacer de este plan un proceso de mejoramiento continúo:

- Una mayor participación de la academia en cuanto a este tópico, surgiendo la urgente necesidad de nuevas investigaciones y reflexiones en torno a la población adulta en Colombia y más aún en la región Caribe, lo que se convertiría en la plataforma para el planteamiento de las políticas sociales y publicas tendientes a mejorar la calidad de vida de estas personas.

- La Universidad Tecnológica debe trabajar por un cambio en la mentalidad acerca del envejecimiento y de lo viejo como obsoleto o desactualizado, fomentando en sus colaboradores una visión positiva de este proceso, para lograr, de paso, una diferenciación entre el envejecimiento normal y el envejecimiento patológico.

- Corresponde al área de Gestión humana iniciar un trabajo cultural para fortalecer relaciones en un marco de respeto inter-generacional, retos en términos de acuerdos institucionales, nuevos programas de promoción y prevención dirigidos al adulto mayor.

- Compete al comité de nómina del área de Gestión Humana la construcción de un modelo económico con enfoque gerontológico para el desarrollo, el bienestar y la sostenibilidad económica de su población en etapa de pre-pensionados y jubilados.

- Se hace necesario que los profesionales de las diferentes áreas del conocimiento de esta institución conformen equipos multi y

transdisciplinarios, en aras del diseño de propuestas y programas integrales de atención a la población en edad de retiro, coherentes en relación con el desafío de aprender a envejecer y cultivar la relación y el respeto inter-generacional desde etapas tempranas, como parte de la responsabilidad social corporativa.

- Diferenciar la población de prejubilados de la universidad, en dos rangos, operativo y profesional, según el tipo de cargo y el nivel académico de cada empleado para el desarrollo de las actividades.

- Promover y divulgar periódicamente, los beneficios que contempla el plan, con todos los empleados de la universidad.

- Es de competencia del Consejo Administrativo aprobar o denegar lo cambios o reestructuraciones propuestos para el plan a lo largo de su desarrollo.

- La pobreza de los programas sociales y su dispersión como consecuencia de la falta de políticas claras, plantea la necesidad de que la Universidad tecnológica trabaje por la consecución de un observatorio de nuestros adultos mayores, en pro de la formulación de planes de acción de corto, mediano y largo plazo.

- Atendiendo lo expresado en la política de prejubilados, la universidad no deberá contratar personal jubilado como empleado de tiempo completo. Sin embargo, de acuerdo con sus necesidades y conveniencias, quien se encuentre en esta etapa, podría tener un vinculo con la universidad contractual de otro tipo (cátedras, asesorías por OPS, etc).

- La Universidad Tecnológica debe incorporar este plan de retiro como parte integral del plan de bienestar de sus empleados, dado que ello permitiría de

manera clara y responsable dar cumplimiento con los lineamientos constitucionales, en lo establecido por la ley 100 de 1993, en su artículo 262, literal C que establece: “el Ministerio de Trabajo y Seguridad social debe promover dentro de los programas regulares de bienestar social de las entidades públicas de carácter nacional y las del sector privado, incluir el componente de preparación para la jubilación”.

BIBLIOGRAFÍA

FUENTES CONSULTADAS:

- CLAVIJO, Velásquez, Manuel. La jubilación activa. Escuela Abierta. Madrid España. 1999.

- BUELGA, Otero, María Carmen. “Dinámica Laboral” FM “Fénix”: Programa Preparación para el Retiro de la PNA. 2006

FUENTES CITADAS

- GUILLÉN, Ll, Francisco. RUIPÉREZ, C .Isidoro. *Manual de Geriatría* Editorial Mason, 3° Edición, España, 2002

- ARCILA, M Sergio. Curso para Prejubilados. SMD

- VERA, L Carmen. Et al. Artículo: Jubilación y prejubilación: un modelo de participación para prejubilados. Servicios sociales del ayuntamiento de Getafe. España. SMD

- CAPITULO 2 DE LOS DERECHOS SOCIALES, ECONOMICOS Y CULTURALES. Artículo 48 Constitución Colombiana de 1991

- Diccionario Mapfre, Retiro pensional. España. Diciembre 27. Año 2008

- Muñoz Julián. Articulo La importancia de planificar para el retiro. Revista Glenius para los médicos de Puerto Rico. En: http://www.galenusrevista.com/INVERSIONES.

- MENDEZ B, Virginia. Artículo: el retiro en el contexto de la seguridad social en Colombia. Simposio Internacional Envejecimiento Competente, retiro y Seguridad social. Bogotá, junio de 1999. En : https: http://www.redadultosmayores.com.ar/buscador/files/COLOM007.pdf

- EXPOSITO Vélez Ramón David. Et al. RESPONSABILIDAD SOCIAL PARA EMPRENDEDORES. Cartagena, 2008. Pág. 16

- Articulo historia Universidad Tecnológica de Bolívar. (En Línea)(diciembre 12 de 2010). En la web: https//: www.unitecnologica.edu.co

- ESTATUTO ORGANICO UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE BOLIVAR. (En Línea)(diciembre 12 de 2010). En la web: https//: www.unitecnologica.edu.co

- CONCEPCION DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL. (En Línea)(diciembre 12 de 2010). En la web: https//: www.unitecnologica.edu.co

- GUIA DE ORIENTACION DEEMPLEADOS UTB. Suministrado por el área de Gestión Humana. 2009. SMD

FUENTES CIBERGRAFICAS

- GRUPO PLUSESMAS. "Factores que determinan la adaptación a la jubilación", [en línea]. [16 de Junio de 2010]. Disponible en la Web: http://www.plusesmas.com/jubilacion.

- GRUPO PLUSESMAS. "Factores que determinan la adaptación a la jubilación", [en línea]. [16 de Junio de 2010]. Disponible en la Web: http://www.plusesmas.com/jubilacion

- COOPERACIÓN INTERNACIONAL ONG. "Inmigración: el reto de la inserción laboral", [en línea 2000- 2006], [junio 3 de 2010]. Disponible en la Web: http:// www.ciong.org/ci/descargas/CursosLuisVives.pdf

- CENTRO COLOMBIANO DE RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL (CCRE). Artículo: ¿Qué es la responsabilidad social empresarial? [En línea 1994 -2010]. Publicado en la web: http://www.dimensionempresarial.com.

- CENTRO COLOMBIANO DE RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL (CCRE). Artículo: ¿Qué es la responsabilidad social empresarial? [En línea

1994 -2010]. Publicado en la web: http://www.ccre.org.co. Bogotá D.C. Colombia. pág. 1.

- ZULETA Gomez Katalina. ART: Factores psicologicos intervientes en la calidad de vida de las personas en etapa de vejez. (En línea)(16 de junio de 2001). Disponible en la web: https: http://www.monografias.com/trabajos14/psicolvejez/psicolvejez.shtml
- Universidad del Valle. (En línea)(20 de junio de 2010). Disponible en la web: https: www.univalle.edu.co
- Universidad de Antioquia. (En línea)(16 de octubre de 2009). Disponible en la web: https: www.uniantioquia.edu.co
- Caja de compensación Familiar de Cundinamarca. (En línea)(9 de Abril de 2001). Disponible en la web: https: www.comfacundi.com.co
- Seguro Social de Colombia. (En línea)(16 de junio de 2001). Disponible en la web: https:www.iss.gov.co

ANEXOS

PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDAD FORMATIVA

Actividad:
Responsable:
Fecha:
Hora:
Lugar:
Alcance:
Facultad o dependencia:
Persona que solicita la actividad:
Objetivo de la actividad:
Metodología:
Material de apoyo:

Actividades a desarrollar

ACTIVIDAD	RESPONSABLE
Número de asistentes:	
Observaciones:	

Responsable **Jefe de area**

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE BOLÍVAR
RESOLUCION No. DE 2004
CONSEJO ADMINISTRATIVO
(7de Octubre de 2004)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN POLÍTICAS SOBRE CAPACITACIÓN PARA EMPLEADOS DIRECTIVOS Y AMINISTRATIVOS, ASÍ COMO INCENTIVOS A TODO EL PERSONAL"

El consejo Administrativo de la Tecnológica de Bolívar en uso de sus facultades que le confieren los Estatutos de La Tecnológica, y

CONSIDERANDO

PRIMERO. Que es competencia del Consejo Administrativo apoyar al Rector en la toma de decisiones relacionadas con aspectos de planeación, programación, ejecución y evaluación de los planes y programas de desarrollo y en los aspectos normativos, reglamentarios y de funcionamiento de la Institución.

SEGUNDO. Que el Consejo Administrativo en sesión del 20 de febrero de 2003, Resolución No. 01 de 2003 emanada por este mismo órgano, decidió reglamentar a través de Resoluciones del Consejo Administrativo los aspectos normativos, reglamentarios y de funcionamiento que no están contemplados en los reglamentos de la Institución.

TERCERO. Que el apoyo para la capacitación de empleados se encontraban reglamentados por la norma de Rectoría No. 06 y 07 que en la actualidad no se encuentra vigentes.

CUARTO. Que el Consejo Administrativo en sesión del 07 de octubre de 2004, según consta en Acta No. 05 de 2004, se reunió y aprobó resolver:

RESUELVE

Artículo 1. Establecer las políticas que regulen el otorgamiento de lo cupos para la

capacitación de los empleados administrativos, consolidadas en una sola resolución, así como los auxilios en descuentos de matrícula para los miembros del grupo familiar del empleado perteneciente a la

Dirección General, Área Académica o al Área Administrativa.

Artículo 2. La Tecnológica apoyará la capacitación de sus empleados Administrativos en los cursos, seminarios y demás programas ofrecidos por la institución y/o fuera de ella, de acuerdo con la disponibilidad de recursos existentes, cuando el curso permita mejorar y/o fortalecer las competencias del empleado y esté acorde con la proyección del mismo dentro de la institución.

Artículo 3. Los tipos de capacitación que apoyará la tecnológica a su personal administrativo serán a nivel de Educación Continuada y de Educación Formal, en programas académicos cubiertos por la oferta de servicios de la Universidad o a través de la oferta externa.

Artículo 4. Condiciones Generales de la Capacitación del personal administrativo.

1. Los auxilios otorgados no son constitutivos de Salario.
2. Se entregan por exclusiva liberalidad de La Tecnológica, pudiendo la Universidad decidir su terminación cuando las condiciones lo ameriten.
3. En caso de solicitarse la renovación semestral del apoyo en eventos de educación formal, se requerirá acreditar títulos o desempeños académicos mínimos.
4. El solicitante deberá acreditar el concepto del Jefe inmediato donde se evalúe además de

   la pertinencia del contenido del evento de formación, la disponibilidad de tiempo laboral requerido para su desarrollo.

Artículo 5. Requisitos generales para la aprobación del apoyo.

1. El evento de formación debe ser pertinente con el trabajo y/o acorde con el desarrollo del empleado al interior de la Tecnológica. Adicionalmente, podrán apoyarse eventos de formación asociados al desarrollo personal del trabajador, de acuerdo con la disponibilidad de recursos luego de evaluación que realice el Comité de Gestión Humana.
2. La institución oferente, debe gozar de trayectoria y el debido reconocimiento.
3. El horario del curso debe ser compatible con el de trabajo del empleado, se examinarán condiciones diferentes dependiendo de las necesidades de la Institución.

Artículo 6. Requisitos de los Solicitantes.

Para acceder al apoyo, el solicitante deberá acreditar los siguientes requisitos:

1. Estar vinculado a través de contrato a término indefinido con la universidad, cuando se trate de programas de educación formal a nivel de pregrado o postgrado o de programas de educación continuada desarrollados con entidades externas. En los eventos de educación continuada ofrecidos por la universidad podrá apoyarse la participación de empleados en otros mecanismos de vinculación siempre y cuando el programa haya alcanzado su punto de equilibrio financiero.

2. Tener una vinculación no menor de:

Cursos de Educación Continuada menor 100 horas.	2 meses
Cursos de Educación Continuada mayor o igual a 100 horas.	6 meses
Pregrado	1 año
Especializaciones	1 año
Maestría	3 años

   Parágrafo: Para el cómputo de esta antigüedad, podrán incluirse los periodos anteriores en contratos a término fijo, siempre y cuando los mismos hayan sido continuos.

3. Aprobación de los requisitos de admisión al programa si los hubiere.
4. No tener pendiente la condonación de otro programa.
5. Cumplir con las obligaciones establecidas al momento de recibir el beneficio.

Artículo 7. Del valor del apoyo.

1. PROGRAMAS DE EDUCACIÓN CONTINUA

A. La institución apoyará con un auxilio hasta por el 100% del valor del curso, entendiéndose que este auxilio cobija todos los gastos en dinero por viaje y manutención según la siguiente tabla.

Cuando el evento corresponde a una solicitud del empleado:

MONTO	PAGO TECNOLOGICA	PAGO EMPLEADO
Hasta 5 SM	80%	20%
>5 hasta 10 SM	70%	30%
>10 hasta 15 SM	60%	40%
>15 hasta 20 SM	50%	50%
>20 SM	40%	60%

Cuando el empleado asista al curso por solicitud de la institución esta apoyará con el 100%.

B. El valor a cargo del empleado lo podrá cancelar en partidas iguales en un lapso de tiempo igual al triple de la ejecución del programa, a partir del segundo mes de iniciado el mismo.

C. En caso de que el empleado no apruebe el curso, o no presente en la Dirección de Gestión Humana el certificado de aprobación en un tiempo no mayor a 10 días después de haber culminado el curso, se descontará de su salario en

dos cuotas, el valor total del auxilio institucional otorgado; los casos especiales serán analizados en el Comité de Gestión Humana.

2. PROGRAMAS DE PREGRADO

La Tecnológica podrá otorgar un auxilio a empleados con contrato a término indefinido, sean de tiempo completo o de medio tiempo, para apoyar los estudios de pregrado, a quienes tengan una antigüedad mínima de un año y que devenguen salarios inferiores a tres salarios mínimos legales vigentes, dándole prioridad aquellos estudios acorde con el cargo y las funciones que desempeñe el solicitante.

En lo referente a educación formal (pregrado o postgrados) fuera de la Tecnológica, el apoyo en capacitación para el personal administrativo no incluirá gastos de desplazamientos ni manutención del empleado.

A. Estudios de Pregrado en La Tecnológica:

Si en la Institución llegaran abrir programas nocturnos los empleados podrán acceder a ellos previo cumplimiento de los requisitos establecidos, accediendo a becas equivalentes al 80% del valor del semestre, siendo condonable el 20% restante para aquellos que culminen sus estudios en el tiempo establecido y con calificaciones superiores a 4.0. La renovación semestral exige un promedio mayor o igual a la medida del programa.

B. Estudios de pregrado fuera de La Tecnológica:
   1. El número de cupos será de 10 por semestre. En caso de que en un año determinado los 10 cupos disponibles se encuentren cubiertos por renovación automática, se crearán cada año dos cupos adicionales hasta un cupo máximo de 16.
   2. Adicionalmente a los requisitos antes establecidos, el aspirante debe matricularse en programas de pregrado técnicos, tecnológicos o profesionales en instituciones de educación superior, reconocidas y aprobadas legalmente.
   3. El monto del auxilio será de 0.5 SMMLV por semestre.
   4. El promedio mínimo exigido para poder renovar el auxilio de cada semestre será de 3.8.
   5. El auxilio se concederá por un máximo de diez semestres académicos y no se otorgará para apoyar pagos de derechos de grado.
   6. En caso de que el número de candidatos supere el número de cupos disponibles, se efectuará una selección con base en los siguientes criterios:

Resultados de la Evaluación del desempeño:	30%
Antigüedad en la Universidad:	20%
Concepto Jefe Inmediato:	20%
Concepto Comité Gestión Humana:	30%

3. PROGRAMAS DE POSTGRADOS

A. Estudios de Postgrado en la Tecnológica:

1. La institución reconocerá hasta el 100% del valor de la matrícula, si el programa es propio y si se encuentran matriculado en el mismo, el número de personas mínimo, para cubrir el punto de equilibrio financiero.
2. En programas en convenio se reconocerá hasta el 50% dependiendo de la disponibilidad presupuestal.
3. El beneficiario cancelará el valor financiado en partidas iguales en un lapso de tiempo igual al triple de la duración del programa, a partir del segundo mes de iniciado el programa.

B. Estudios de postgrado fuera de la Tecnológica:

La Tecnológica destinará dos cupos al año para apoyar postgrados del personal administrativo en entidades diferentes a la UTB, siempre y cuando el evento de formación no sea homologable a la oferta de la Universidad y esté estrechamente ligado con las necesidades de desarrollo de competencias asociadas al cargo del empleado o a su proyección en la Institución. En estos casos, el apoyo será equivalente al 50% del valor del semestre académico.

De igual manera que en el apoyo para formación a nivel de pregrado, en caso de que el número de aspirantes a recibir el apoyo supere el número de cupos disponibles, el Comité de Gestión Humana efectuará una selección con base en los criterios antes establecidos.

Artículo 8. Condonación del apoyo con tiempo de servicios.

1. El valor otorgado por la Institución para programas de postgrados, el empleado lo condonará en un tiempo igual al doble de la duración del programa, contando desde el momento de la presentación del título obtenido en la Dirección de Gestión Humana.
2. La condonación de programas de formación avanzada y/o de cursos de educación permanente no podrá hacerse en forma simultánea.
3. La condonación de la deuda en tiempo de servicios, referente al apoyo en eventos de educación continuada, será proporcional al valor de la inversión en el curso de acuerdo a la siguiente tabla:

MONTO	Tiempo de Condonación
Hasta 5 SM	6 meses
>5 hasta 10 SM	12 meses
>10 hasta 15 SM	18 meses
>15 hasta 20 SM	24 meses

>20 SM	36 meses

4. El valor otorgado para cursos de educación permanente menores de 100 horas, el empleado los condonará en dos partidas iguales, a partir del primer mes de la terminación del mismo.
5. El valor otorgado para cursos de educación permanente mayores de 100 horas, el empleado los condonará en 12 partidas iguales, a partir del primer mes de terminación del mismo.
6. La condonación de programas de formación avanzada y/o de cursos de educación permanente no podrá hacerse en forma simultánea.

Artículo 9. Obligaciones del Empleado que recibe apoyo.

A. Cursar, observar buena conducta y obtener buen rendimiento académico en sus estudios. B. Presentar certificado de aprobación del curso para condonación total de la deuda.

C. Suscribir un contrato con la tecnológica en el cual el beneficiario se obligue a cumplir con todos los requisitos de la financiación, dedicación y condonación de la beca.

D. Suscribir un pagaré por la deuda adquirida, amparado por un fiador de probada solvencia. E. Cancelar a La Tecnológica en caso de retiro del curso antes de la terminación del miso, o del período de compromiso adquirido o de renuncia voluntaria al cargo desempeñado en la Institución, el valor adeudado a la fecha del retiro.

F. Autorizar a La Tecnológica en caso de retiro voluntario para que deduzca de sus prestaciones, el saldo pendiente en la fecha de retiro tanto del crédito como de la condonación.

Artículo 10. Capacitación del grupo familiar como incentivo.

La Universidad reconocerá un auxilio equivalente a un descuento en el valor de la matrícula en programas de pregrado del cónyuge e hijos del empleado que adelanten estudios en la Tecnológica. El presente auxilio aplica para los empleados vinculados a través de contrato a término indefinido, independientemente de área donde se desempeñen (Dirección General, Académica o Administrativa) y será equivalente a un porcentaje del valor de la matrícula de acuerdo con el nivel de ingresos del trabajador, así:

% Descuento	Nivel de Ingresos
90%	Menores o iguales a 2 salarios mínimos
80%	Superiores a 2 y hasta 4 salarios mínimos
70%	Superiores a 4 y hasta 6 salarios mínimos

60%	Superiores a 6 y hasta 8 salarios mínimos
50%	Superiores a 8 salarios mínimos

Al trabajador se le podrán asignar máximo 2 auxilios (hijos o cónyuge) y la aplicación de este beneficio excluye la utilización de otros similares. Si existen más de dos personas de un mismo núcleo familiar que van a usufructuar de este beneficio, a partir del segundo beneficiario se recibirá el apoyo financiero del 50%. Estos apoyos estarán condicionados a un rendimiento académico óptimo so pena de la renovación del apoyo por un período de tres años.

Artículo 11. Vigencia.

La presente resolución rige a partir de la fecha.

Dada en Cartagena de Indias, D. T. y C., a los 7 días del mes de Octubre de 2004.

PATRICIA MARTÍNEZ BARRIOS
Rectora

ROSARIO GARCÍA GONZÁLEZ
Secretaria General

Cronograma de Actividades y Presupuesto

Total Colaboradores Rango Operativo	7
Total Colaboradores Rango Profesional	21
Total Personas en el Programa	28

Actividades	Frecuencia	Dirigido a:	Facilitador/Entidad	Costo Estimado	Observaciones
Area de Salud Fisica Preventiva					
Rutina Diaria de Ejercicios en el Gimnasia Body Gim Center	Diario, De Lunes a Viernes, por lo menos una hora al día	Rango Operativo y Profesional	Instructores Gimnasio Body Gim Center	8.400.000	
Exámenes Médico Físico General (Talla, Peso)	Una vez al año	Rango Operativo y Profesional	Eps	0	
Seguimiento Médico	Mensual	Rango Operativo y Profesional	Eps	0	
Exámenes de Laboratorio (Perfil Lipidico, Hemogramas, Glicemia), Electrocardiogramas, Examen de Próstata, Mamografías, Densidad Osea	Anual	Rango Operativo y Profesional	Eps	0	
Evaluación del Audio y de la Vista	Anual	Rango Operativo y Profesional	Eps	0	
Charla Sobre Hábitos Saludables	Anual	Rango Operativo y Profesional	Eps	0	
Charla sobre Enfermedades comunes despues de los 50 años	Anual	Rango Operativo y Profesional	Eps	0	
Charla sobre Prevención del Consumo de Alcohol y Drogas	Anual	Rango Operativo y Profesional	Eps	0	
Vacunación contra la Influenza	Anual	Rango Operativo y Profesional	Entidad Privada	680.400	Esta vacuna se debe adquirir en los laboratorios que la fabrican
Festival de Voleibol Mixto "Golden Age"	Anual	Rango Operativo y Profesional	Ider	600.000	Los costos corresponden a hidratación, juzgamiento y premiación
Area Psicosocial					

Consulta de asesoría sicológica (La intencidad se puede incrementar de acuerdo con diagnostico de cada paciente).	Trimestral	Rango Operativo y Profesional	Capsi	2.520.000	
Convivencia de Integración Familiar	Anual	Rango Operativo y Profesional	Coord. Bienestar y Salud Ocupacional	7.560.000	
Talleres Artisticos Culturales (Música, danza, teatro)	Trimestral	Rango Operativo y Profesional	Monitores de Actividades Extracurriculares	556.200	
Ruta Histórico Cultural	Anual	Rango Operativo y Profesional	Coord. Bienestar y Salud Ocupacional	1.260.000	Se realizaría el último domingo del mes, debido a que la entrada a los monumentos históricos de la ciudad de Cartagena es gratuita.
Conferencia "Uno Mismo S.A"	Una vez durante el programa	Rango Operativo y Profesional	Sergio Arcila	2.000.000	
Área Financiera					
Talleres de Emprendimiento	Trimestral	Rango Operativo y Profesional	Centro Emprendimiento UTB	4.500.000	Se realizarán talleres por separado para cada uno de los rangos.
Talleres sobre Manejo Efectivo del Dinero	Trimestral (En el tercer año del programa)	Rango Operativo y Profesional	Fondos de Pensiones	0	Se realizarán talleres por separado para cada uno de los rangos.
Charla "Tips para el ahorro"	Anual	Rango Operativo y Profesional	Fondos de Pensiones	0	Se realizarán talleres por separado para cada uno de los rangos.
Charla "Opciones para Invertir"	Semestral	Rango Profesional	Fondos de Pensiones	0	
Área Legal					
Charla Régimen General de Pensiones	Una vez durante el programa	Rango Operativo y Profesional	Fondos de Pensiones	0	Se realizarán talleres por separado para cada uno de los rangos.

Charla del Regimen de Prima Media	Una vez durante el programa	Rango Operativo y Profesional	Fondos de Pensiones	0	Se realizarán talleres por separado para cada uno de los rangos.
Charla sobre el Regimen de Ahorro Individual	Una vez durante el programa	Rango Operativo y Profesional	Fondos de Pensiones	0	Se realizarán talleres por separado para cada uno de los rangos.
Asesorías Personalizadas (Solución de Inconsistencias en la Historia Labora)	Mensual	Rango Operativo y Profesional	Fondos de Pensiones	0	
Transporte y desplazamiento					
Aplicable a todas las áreas, según necesidades				2.000.000	
Total Costo Programa durante los 3 años				**30.076.600**	