

Plan de preparación para el retiro laboral por pensión de los funcionarios de la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A E.S.P. Oficial. (Ibagué – Tolima)

Heylen Alexandra Medina Castañeda

Universitaria Agustiniiana

Especialización Gerencia Estratégica del Talento Humano

Seminario Integrador II

Bogotá, D.C

22/05/22

Plan de preparación para el retiro laboral por pensión de los funcionarios de la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A E.S.P. Oficial. (Ibagué – Tolima)

Heylen Alexandra Medina Castañeda

Director

Liz Katherine Ariza Matamoros

Trabajo de Grado para optar al título de Especialista en Gestión Estratégica del Talento Humano

Universitaria Agustiniana

Facultad De Ciencias Económicas Y Administrativas

Bogotá, D.C

2022

RESUMEN

En la etapa de pre pensionados se presentan una serie de cambios físicos, sociales, cognitivos, emocionales y económicos, que implican la adaptación de los trabajadores activos a una cesión laboral formal, estos procesos pueden impactar negativamente en la calidad de vida de los pre pensionados. Es por ello que el objetivo de esta investigación fue realizar un plan de acompañamiento al personal que está próximo a jubilarse en la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A E.S. P OFICIAL. La muestra representativa se compuso por 24 trabajadores que se encuentran próximos a jubilarse en la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A E.S. P OFICIAL.

Palabras Clave: Pre pensionados, Retiro Laboral, Plan de Acompañamiento Psicosocial, Preparación.

ABSTRACT

In the prepensioned stage there are a series of physical, social, cognitive, emotional and economic changes, which imply the adaptation of active workers to a formal job assignment, these processes can negatively impact the quality of life of the prepensioned. That is why the objective of this research was to carry out a support plan for personnel who are about to retire in the companies IBAL S.A E.S. P OFIC. The representative sample was made up of 13 workers who are about to retire in the companies IBAL S.A E.S. P OFICIAL.

Keywords Prepensioned: Retirement, Psychosocial Accompaniment Plan, Preparation.

Tabla de contenido

1. Introducción.....	3
2. ¿Qué son los planes o programas de pre- pensionados?	4
3. Justificación.....	7
4. Objetivo General.....	10
5. Marco Teórico.....	11
5.1. Pilares para la construcción del Plan de jubilación.....	12
5.1.1. Gestión del cambio y asesoría legal.....	12
5.1.2. Proyectos de vida Saludable.....	13
5.1.3. Salud y autocuidado.....	14
5.1.4. Optimización del tiempo libre.....	14
5.1.5. Educación en economía familiar.....	15
5.2. Marco Jurídico.....	16
5.3. Metodología de investigación.....	16
5.4. Diseño de investigación.....	17
5.5. Hipótesis alterna.....	17
5.6. Variables de trabajo.....	17
5.7. Variables Cualitativas.....	17
5.8. Población (universo) y muestra.....	18
5.9. Fases de la investigación.....	18
6. Análisis financiero y presupuesto.....	19
7. Análisis de resultados.....	26

8. Discusión de resultados	28
9. Anexos.....	35
10. Conclusiones... ..	30
11. Recomendaciones.....	32
Biografía.....	33

Lista de tablas

Tabla 2. Presupuesto de actividades.....	19
--	----

1. Introducción.

El presente trabajo de investigación se desarrolla en el marco temático de la Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano de la Universidad Uniagustiniana la cual conlleva a la aplicación de los conocimientos adquiridos en el programa, específicamente de la línea de gestión y desarrollo del talento humano, al identificarse un área de oportunidad en una institución regional como lo es Empresa Ibaguerena de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A E.S.P OFICIAL Ibagué – Tolima, donde gran parte de los funcionarios que han cumplido los requisitos de ley para jubilarse, se rehúsan hacerlo y siguen vinculados a la empresa hasta el retiro forzoso.

En ese orden de ideas, este proyecto tiene como principal propósito identificar, aplicando métodos de recolección de datos-, las principales variables (causas) que han influido, en la evidenciada resistencia del retiro de la Empresa Ibaguerena de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A E.S.P OFICIAL Ibagué – Tolima, por parte de los funcionarios que han cumplido con los requisitos de ley para pensionarse. Además de usar esa información encontrada para la creación de un plan de preparación pensional que les permita a los servidores de la institución, retirarse a tiempo de sus labores. La importancia de estudiar este tema en particular radica en la aplicabilidad de la investigación, especialmente en el sector público. Si bien el IBAL S.A E.S.P OFICIAL es para este estudio la institución referente, se sabe que otras instituciones están presentando esta misma situación. Es entonces cuando esta investigación recobra relevancia y en tal sentido se hace una Propuesta como Plan de Preparación para pre-pensionados de esta institución, que bien puede servir para otras entidades en similares condiciones.

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

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

2. ¿Que son los planes o programas de pre- pensionados?

Aunque los planes de preparación para la jubilación (PPA) comenzaron a desarrollarse en los Estados Unidos a fines de la década de 1980; inicialmente solo eran informativos. Actualmente también han incluido la promoción en salud y bienestar para ser para futuros jubilados: lo que permite la reflexión sobre los aspectos positivos y negativos del momento de transición, así como la construcción de un proyecto de vida útil a corto, mediano y largo plazo que considera sus intereses, actitudes personales y familiares. Sin embargo, en América Latina y particularmente en Colombia dichos programas no han sido vistos como parte integral del desarrollo de recursos humanos de las organizaciones. De hecho, en Colombia solo el 23% de las organizaciones ofrecen algún tipo de orientación como parte de sus acciones para promover la salud de los trabajadores (Costa y Soares, 2009). Además del bajo suministro, hay una escasez de publicaciones sobre la evaluación de dichos programas (Murta, 2014). La ausencia de la evaluación sistemática puede atribuirse a la falta de métodos de evaluación y al juicio de las organizaciones al percibir el esfuerzo como complejo o costoso y por ende poco viable (Murta, 2014). Finalmente, muy pocos estudios han incluido al contexto organizacional el proceso de la jubilación y las consecuencias que trae consigo la pensión y el retiro oportuno de los funcionarios.

En nuestro entorno actual son diversos los factores que pueden llevar a una persona a posponer su retiro o afrontarlo de manera “traumática “. Sin embargo, desde el área de gestión del desarrollo

humana de una organización se pueden estructurar planes o programas que brinde estrategias, orientación y acompañamiento a las personas que están próximas a jubilarse, de modo que la transición sea lo más sana posible.

Estos Programas están diseñados para brindar herramientas que le permitan al colaborador próximo a pensionarse el manejo de la “crisis” generada por el tránsito de EMPLEADO a PENSIONADO, y se enfocan en el desarrollo de habilidades de adaptación para afrontar el cambio de manera digna y tranquila, descubrir capacidades a través de actividades lúdicas, de salud, autocuidado y exploración de nuevos retos y proyectos de vida, así como manejo del tiempo libre.

Desde el ámbito jurídico constitucional, se entiende como PRE-PENSIONADOS las personas beneficiarias de la protección especial, es decir los pre pensionados, serán aquellos servidores que cumplan con los requisitos para acceder a la pensión de jubilación o de vejez dentro de los tres años siguientes o, en otras palabras, aquellos a los que les falte tres años o menos para cumplir los requisitos que les permitirían acceder a la pensión de jubilación o vejez. Sentencia SU897/12.

Los Planes dirigidos a esta población se crean con el fin de proporcionar habilidades e implementar estrategias para que los empleados puedan adaptar y afrontar la nueva etapa de su vida de manera positiva y puedan ser capacitados de manera forma con anticipación para afrontar las nuevas necesidades del ciclo vital.

Por esta razón desde la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A E.S.P OFICIAL, se quiere proporcionar a los funcionarios próximos a pensionarse herramientas de adaptación y afrontamiento para el cambio de estilos de vida, a partir de 6 pilares fundamentales:

- Gestión del cambio y asesoría legal
- Proyectos de vida Saludable

- Salud y autocuidado
- Optimización del tiempo libre
- Educación en economía familiar
- Formación de sucesores

3. Justificación

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

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 , centrando sus acciones en el reconocimiento más económico pero 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 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. 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, 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 empresa Ibaguereña de Acueducto

y alcantarillado IBAL S.A E.S.P OFICIAL, para lo cual es necesario reconocer aspectos de la planta de personal, de funcionarios de tiempo completo, empleados de OPS y a término fijo, de los cuales y el porcentaje de ellos que se encuentra en etapa de prejubilación; definida desde el área de Gestión Humana.

Con el diseño y posible implementación de un Plan de Retiro para los empleados de la empresa , 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 se complementa con 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, el área de Gestión Humana está llamada a Coordinación el Bienestar de los trabajadores, encargado de canalizar las necesidades de los empleados. De esta manera se considera que ésta llamada a la coordinación y 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.

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 una herramienta fundamental del Plan estratégico de Talento Humano.

4. Objetivo General

Diseñar el plan de retiro por pensión para los trabajadores de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A E.S.P OFICIAL Ibagué – Tolima, como estrategia organizacional dirigida a minimizar los riesgos de desmotivación en los días previos a su jubilación y a optimizar el clima laboral.

Específicos.

- Establecer un diagnóstico claro de las prácticas actuales que desarrolla la Empresa de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A E.S.P OFICIAL Ibagué – Tolima para el acompañamiento de los empleados en la etapa de propensión.
- Plantear la inclusión del plan de retiro dentro del plan estratégico del área de Gestión Humana de la empresa, con el propósito 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.
- Proporcionar herramientas para que los trabajadores puedan adaptarse para enfrentar una nueva etapa de la vida de manera positiva mediante la implementación de programas de capacitaciones dirigidas contenidas en el plan estratégico de Talento Humano.

5. Marco Teórico.

En el estudio de la teoría y conceptos de jubilación, según el diccionario Webster, significa "el retiro de un puesto u ocupación de la vida laboral activa". La definición implica que se está dejando algo; pero en la mayoría de los casos, en realidad representa avanzar hacia algo totalmente nuevo, condicionando a la persona bajo la preparación psicológica, física y financiera que posea. Así mismo, autores como (Ortiz y López, 2009) representan el proceso de planeación financiera personal a través de modelos; presentando desventajas para aplicarlos en el ámbito colombiano porque han sido creados en países desarrollados, donde analizan la reforma al sistema de ahorro individual en Colombia antes de su implementación y destacan algunas de las ventajas de los sistemas multifondos como: la diversificación, los incentivos de los afiliados a informarse, mayor participación de los mismos... suponen la existencia de una industria de planeación financiera. Sin embargo, no existen estudios académicos que los adapten para las necesidades propias del entorno específico de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A E..SP OFICIAL Ibagué – Tolima.

Para solucionar estas desventajas se propone la creación de un modelo unificador de planeación financiera personal, que agrupe los diferentes elementos que se identifican a partir de los modelos estudiados y que tenga aplicación en el entorno colombiano. (Rojas López et al, 2016) describen la planeación financiera personal como: un conjunto de actividades requeridas para definir objetivos, establecer planes de acción y satisfacer necesidades financieras de individuos. Así como, Gitman (Gitman. et al, 2007) proponen principios de administración financiera que contienen los conceptos, las técnicas y las prácticas que se requieren para tomar decisiones eficaces, la participación continua en el análisis y la planeación financiera, para tomar decisiones de inversión y financiamiento, principios de administración financiera aplicables en el hogar, en el trabajo y por supuesto en una micro, mediana o gran empresa. La gestión de recursos humanos o gestión de talento, es un proceso continuado en el tiempo, ya que es parte clave de la estrategia corporativa de la empresa. La gestión del talento debe procurar ser lo más individualizado

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

El lado humano de las organizaciones (McGregor, 1994), evidencia con diseño y tipo de investigaciones experimentales, con poblaciones diferentes de Estados Unidos, técnicas diversas psicológicas, con instrumentos como entrevistas, encuestas, testimonios; diseña el artículo teoría de X y Y concluyendo que la satisfacción laboral desde la dimensión conceptual es "el sentimiento de placer o bienestar que se tiene cuando se ha colmado una necesidad o cubierto un deseo" sin embargo hay otros autores consideran como una dinámica, un estado emocional o una evaluación. La satisfacción laboral generó siete factores determinantes, entre ellos: Logro, reconocimiento, trabajo, responsabilidad, progreso, éxito y trabajo desafiante. Las teorías de rendimiento laboral están basadas en la motivación, donde se trata de identificar que existe dentro del individuo o en el ambiente que estimula un comportamiento en particular.

5.1. Pilares para la construcción del Plan de jubilación.

5.1.1 Gestión del Cambio y Asesoría legal: La transformación de objetivos, procesos y

tecnologías inmersas en el IBAL S.A E.S.P. OFICIAL es fundamental para sobrevivir en un mercado cada vez más competitivo. Para lograrlo, es necesario que los colaboradores estén inmersos en la gestión del cambio. Esta se define como un enfoque sistemático que se encarga de lidiar con la transición o transformación de los objetivos, procesos y tecnologías inmersos en una empresa. Tiene como propósito implementar estrategias para efectuar el cambio, controlarlo y ayudar a los colaboradores a adaptarse al mismo. Estas estrategias incluyen un procedimiento estructurado para realizar la transformación, así como un mecanismo para responder a las solicitudes y darles seguimiento.

La gestión del cambio es un procedimiento complejo que requiere una planificación detallada y con metas definidas. Para desarrollarla de manera efectiva, es importante que las compañías trabajen de la mano con sus colaboradores, ya que son ellos los que empezarán a implementar los cambios en los procesos. Tenerlos en cuenta no solo los mantendrá motivados, sino también fomentará el alcance de los objetivos estratégicos. La Asesoría legal, es aquella que se encarga de ofrecer la información a quien lo necesite para solventar temas relacionados con la aplicación de normativas, leyes y reglamentos en materia de Derecho, ocupando todas las ramas de la misma, igualmente el asesoramiento y jurídica es la orientación que ofrece un profesional del derecho en materia legal, en cualquiera de las ramas jurídicas, para ayudar a solventar problemas complejos de esta índole.

5.1.2. Proyectos de vida Saludable: Un estilo de vida saludable en el IBAL S.A E.S.P OFICIAL, no sólo es realizar acciones como el comer equilibradamente, o practicar deporte, es en cambio llevar a cabo actividades que te hagan sentir satisfecho en la forma de vivir, como por ejemplo, expresar las emociones y no simplemente guardarlas, ya que esto perjudicaría el bienestar en el que se encuentre la persona; por tal motivo para llevar esto desde el principio hasta el fin de su realización es necesario crear estrategias, a lo que también se le podría llamar plan de vida saludable.

Para que este se lleve a cabo de una forma satisfactoria, es necesario crearlo de la mejor manera

posible.

El entorno también es importante y el daño que le hacemos al ambiente, pues en el vivimos y debemos cuidarlo, además si no lo contaminamos como lo hemos hecho hasta ahora, podríamos evitar cualquier enfermedad vío-respiratoria. Hay que hacer conciencia sobre las acciones que realizamos, las cuales no sólo contribuyen a la destrucción del ambiente en sí, sino también de nosotros mismos y de los demás, ya que con frecuencia gracias a la contaminación presentamos trastornos físicos, tales como afecciones del sistema digestivo, del sistema respiratorio, en el corazón, nos volvemos obsesivos al punto de convertirnos en hipocondríacos, sentimos un vacío por dentro, no le hayamos el sentido a nada de lo que hacemos y fácilmente caemos en la neurosis o en una adicción.

Hay que evitar toda conducta de riesgo, pues esta pone en riesgo nuestra vida, hay que estar conscientes del daño que le ocasionaremos a nuestro cuerpo y todas las consecuencias que tendremos que afrontar por una decisión mal tomada, por dejarse influir por otros y por no tener la capacidad de decir NO.

5.1.3 Salud y autocuidado: El “autocuidado” se puede definir como la actitud y aptitud para realizar de forma voluntaria y sistemática actividades dirigidas a conservar la salud y prevenir enfermedades; y cuando se padece una de ellas, adoptar el estilo de vida más adecuado para frenar la evolución. Constituye el primer escalón en el mantenimiento de la calidad de vida de cada persona. Cada vez es mayor la evidencia de que un adecuado autocuidado reduce la incidencia de patologías graves que suponen un elevado coste en recursos al sistema sanitario, por lo que la promoción de medidas que lo favorezcan constituye un objetivo de los gobiernos.

5.1.4. Optimización del tiempo libre: Todos queremos aprovechar al máximo las 24 horas que tiene el día. Sin embargo, algunas personas logran mayor productividad, éxito y calidad de vida con la misma cantidad de tiempo que otras. Por tanto, podríamos preguntarnos cómo podemos gestionar el tiempo de forma exitosa.

Es importante diferenciar las tareas urgentes —aquellas que debemos priorizar y llevar a cabo

de manera inmediata— de las importantes, que podemos realizar a posteriori. Contestar el teléfono de la oficina es urgente, ya que, si no lo hacemos, la llamada se pierde. Leer el correo es importante, pero quizás no sea siempre urgente. Mirar nuestro feed personal de Facebook o Instagram no es ni urgente ni importante en el trabajo, y es una tarea que podemos reservar para el final del día cuando llegemos a casa. Esta distinción entre urgente e importante es una de las claves para gestionar nuestro tiempo, planificar de forma eficaz las tareas y minimizar las distracciones.

b. Utiliza los primeros 30 minutos del día para crear una lista de tareas diarias que se adapten a la planificación semanal de tus objetivos. Prioriza las tareas para ese día estableciendo un punto de referencia de rendimiento. Por ejemplo, si tienes 20 tareas para un día determinado, ¿cuántas de ellas realmente necesitas llevar a cabo en el mismo día?

5.1.5 Educación en economía familiar: La economía familiar tiene por objeto una adecuada gestión de los ingresos y los gastos del núcleo familiar haciendo una correcta distribución de los primeros, permitiendo así la satisfacción de sus necesidades materiales, atendiendo aspectos fundamentales de su desarrollo, como la alimentación, la ropa o la vivienda. La economía doméstica es, por tanto, regular, controlar, proveer y satisfacer a los miembros de una familia de los recursos suficientes para tener una calidad de vida. Esta gestión es una responsabilidad de todos los miembros del núcleo familiar, que deben conocer todos los componentes de dicha economía, como son el trabajo, los ingresos, los gastos y el ahorro. **formando sucesores:** Bajo el título de ‘semillero del talento’, se han creado reservas de personal listo para tomar posiciones críticas en la organización y prepararse, de este modo, en caso de que estos trabajadores decidan irse en busca de nuevos rumbos profesionales, se jubilen o sean ascendidos a otros puestos dentro de la misma firma. “La principal diferencia con un semillero es que en este caso se prepara a las personas para cargos que no se repiten tanto dentro de una empresa, porque son muy especializados o muy altos.

5.2. Marco Jurídico.

En Colombia, las disposiciones del Decreto 1083 DE 2010, normatividad de la cual se destacan las siguientes definiciones: Artículo 13. Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, el plan de estímulos, estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales. Adicionalmente, el fundamento jurídico que respalda la creación del programa se encuentra en las siguientes disposiciones: Decreto Ley 1567 de 1998: Capítulo 3, Por el cual se crean (SIC) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Decreto 36 de 1998: Por el cual se reglamenta el literal c) del artículo 262 de la Ley 100 del 1993. Ley 100 de 1993: Artículo 262, literal c, Por la cual se crea el sistema de seguridad integral y se dictan otras disposiciones La Ley 790 de 2002 protege explícitamente a los trabajadores del sector público considerados pre-pensionados, pero no hay una norma que proteja a los del sector privado. Aunque la Corte Constitucional ha extendido dicho amparo por medio de tutelas, la protección no es directa. Decreto 1227 del 2005: Artículo 75, Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 del 2004 y el Decreto-Ley 1567 del 1998, establece: ARTÍCULO 75.- De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

5.3. Metodología de Investigación

El paradigma de esta investigación es hermenéutico, de acuerdo al objetivo de esta investigación y el alcance de la misma. La hermenéutica como la forma de concebir la narrativa y el comportamiento humano (Packer, M., 1985), a partir de la explicación del fenómeno laboral,

social y psicológico que es la prejubilación. Exaltando la necesidad de la interpretación de las narrativas de la población objeto de nuestra investigación.

5.4. Diseño de investigación. En el presente estudio se pretende realizar una investigación descriptiva, donde se “busca explicar las propiedades fundamentales de las personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno, que sea sometido análisis” cita de citas Dankhe (1986) de Hernández, (2006), para hacer una descripción general de la investigación que también es de corte explicativo, ya que no se queda sólo en la descripción del fenómeno, sino que “responde a las causas de los eventos físicos o sociales” (Hernández, 2006). El tipo de Diseño es mixto, ya que contará con datos cualitativos y cuantitativos para llevar un registro del número de acompañamientos realizados al personal pre pensionado con registro de efectividad del mismo, e implica combinar estos dos enfoques en un mismo estudio, donde adquiere un mayor nivel tanto en el discurso como en su marco epistemológico. También es no experimental porque no cuenta con una manipulación directa de variables, donde se pretende la identificación de un fenómeno en este caso el programa de acompañamiento al pre pensionado. (Hernández, 2006).

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

5.6. Variables de trabajo: Las variables que se consideran dentro del marco de la investigación incluyen:

Variabes cuantitativas: nivel de ingresos en la entidad, porcentajes de personas pensionadas en el departamento o índices de ocupación de jubilados en el departamento.

5.7. Variables Cualitativas: nivel de confianza dentro Empresa de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A E.S.P OFICIAL en Ibagué - Tolima, calidad de preparación personal

para vivir retirado, factores culturales, y el impacto en el desarrollo del talento humano para la entidad.

5.8. Población (universo) y muestra: La población de estudio será 24 trabajadores que se encuentran próximos a jubilarse en la empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A E..SP OFICIAL., ya sea por sus condiciones de salud, edad y tiempo cumplido para la jubilación, mediante un plan de preparación y acompañamiento al personal. El número total de trabajadores del IBAL S.A E..SP OFICIAL son 460 personas que laboran en las diferentes sedes a nivel municipal. De esta población, (24) veinticuatro colaboradores se encuentran próximos a pensionarse ya que están en el intervalo de edad de 59 a 62 años de edad y llevan un determinado tiempo de cotización. Adicionalmente existe (2) dos personas que se encuentra en estado de incapacidad permanente, superando los 180 días establecidos legalmente, con un concepto médico de rehabilitación desfavorable y por ende deben iniciar su proceso de Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral y con ello la pensión por invalidez, por lo cual debe hacer preparación psicosocial para la pensión por su condición de salud.

- Instrumento y Técnicas de Análisis de datos El instrumento que se utilizará es entrevistas focalizadas semiestructuradas (con preguntas establecidas), dirigidas dentro del discurso de preparación para la pensión (Anexo 1).

Las narrativas expuestas de la población muestran de la investigación serán analizadas a partir de la técnica hermenéutica de interpretación, con el fin de identificar las categorías existentes y poder realizar correlaciones entre las variables que afectan a la población próxima a pensionarse.

5.9. Fases de la investigación: Para el presente estudio se utilizó la encuesta como instrumento de recolección acompañado de la observación directa que como técnica en particular permitirá junto con la herramienta antes descrita, identificar los principales factores

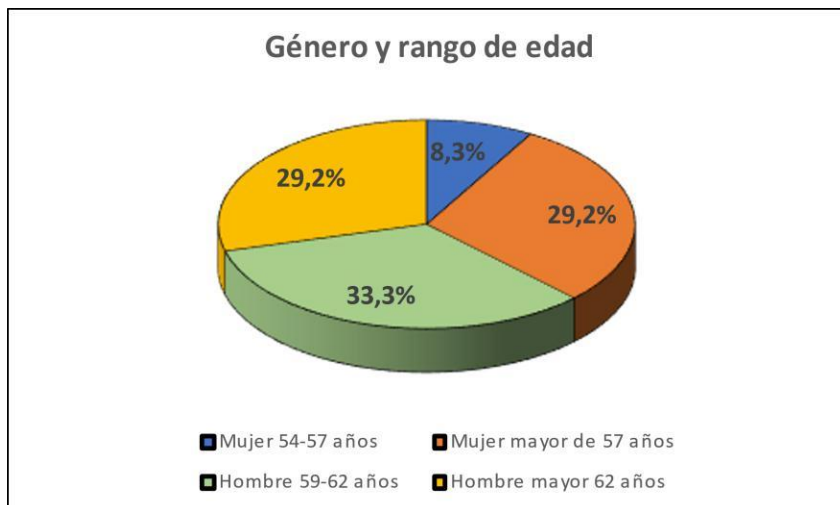
que impiden el retiro oportuno de los servidores, así como determinar el campo de acción e influencia que puede generar la entidad en este proceso.

6. Análisis Financiero y presupuesto

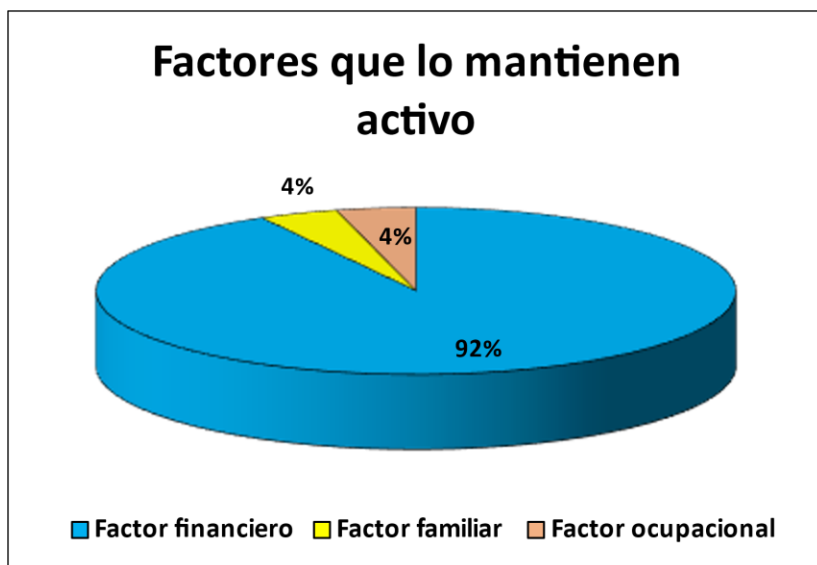
El desarrollo del plan de acompañamiento psicosocial para el personal que está próximo a pensionarse la empresa Ibaguereña de acueducto y alcantarillado IBAL S.A E.S.P OFICIAL, requirió la inversión de tiempo como horas técnicas y recursos tecnológicos que se describen a continuación:

Tabla 2. Presupuesto de actividades

ITEM	cantidad	concepto	Valor unitario	Valor total
1	150	Horas del profesional	\$50.000	\$7.500.000
2	50	Análisis de información seleccionada	\$50.000	\$2.500.000
3	20	Acompañamiento profesional de psicología	\$50.000	\$1.000.000
4	20	Elaboración del contenido del plan	\$50.000	\$1.000.000
5	5	Socialización del contenido del plan	\$50.000	\$250.000
7	global	Papelería y otros insumos	\$500.000	\$500.000
			TOTAL	\$12.750.000

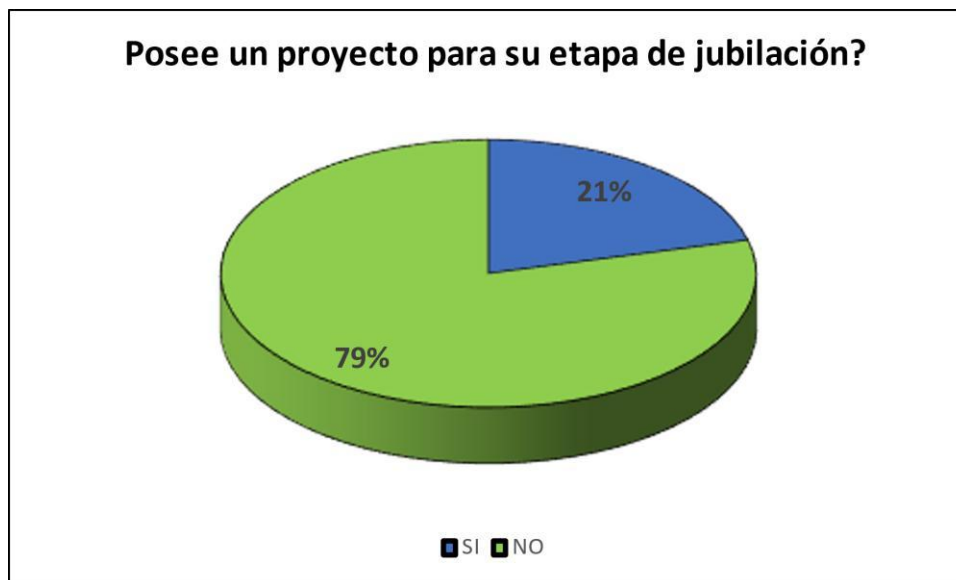
Grafica 1. Género y rango de edad.

Del total de la población encuestada del IBAL S.A E.S.P OFICIAL, se observa que el 8.3% comprende la población femenina entre los 54 y los 57 años, el 29.2% son mujeres mayores de 57 años, el 33.3% es personal masculino en edades comprendidas entre los 59 y 62 años y el 29.2% corresponde a hombres mayores de 62 años.

Grafica 2. Factores que lo mantienen activo

Al indagar acerca de cuáles son los factores que los mantienen laboralmente activos el 92% de la población entrevistada respondió que el principal factor es el económico, el 4% es familiar y el 4% es ocupacional.

Grafica 3. Posee un proyecto para su etapa de jubilación

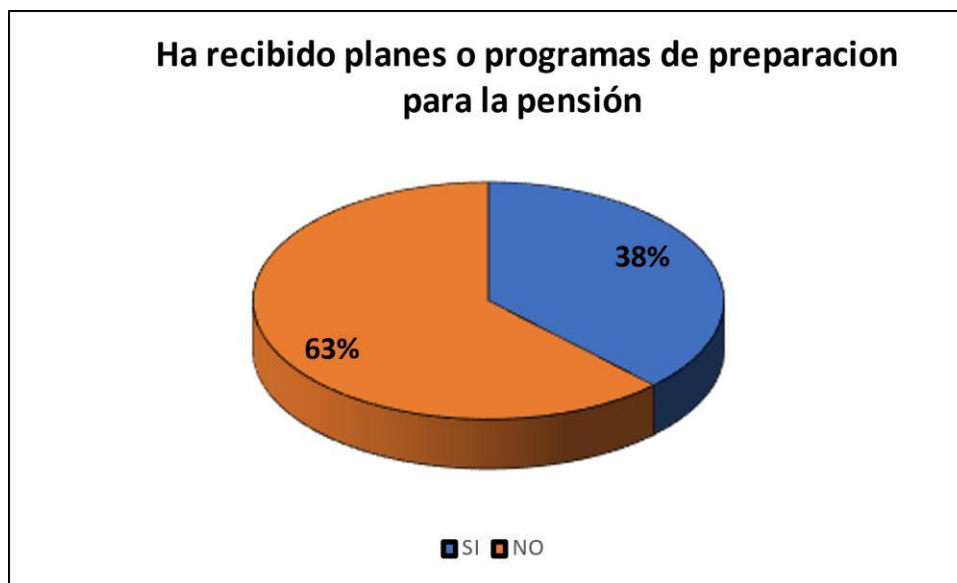


A la pregunta si a la fecha de la entrevista el funcionario cuenta con un proyecto para su etapa de jubilación, el 79% de la población entrevistada respondió no tener un proyecto definido y el 21% respondió si tener un proyecto para su etapa de pensión.

Análisis pregunta 4:

Del total de la población entrevistada solo el 21% tiene un proyecto definido para realizar en su etapa de jubilación, en algunos casos refieren con base en su actividad profesional realizar asesorías y revisorías fiscales lo cual les generaría un ingreso adicional a su pensión pero sobre todo sería un ejercicio laboral que les permitirá sentirse activos y laboralmente productivos. Los demás entrevistados refieren que este tiempo luego de la jubilación lo invertirán en el descanso y pasar tiempo al lado de sus familias.

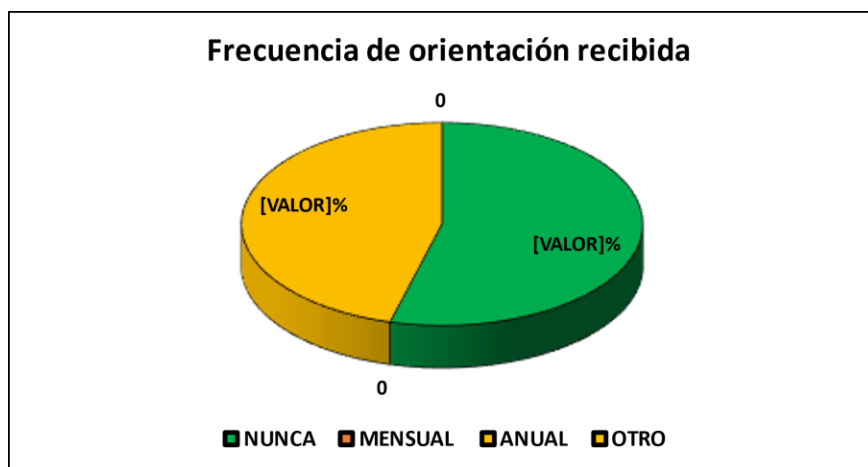
Grafica 5. Ha recibido planes o programas de preparación para la pensión.



Frente a la pregunta que respecta a si ha recibido por parte del IBAL S.A E.S.P OFICIAL algún plan o programa de preparación para cuando tome su decisión de pensionarse el 63% de la población entrevistada respondió que los ha recibido y el 38% de la población manifestó no haber recibido plan o programa de preparación.

Análisis pregunta 6:

Del total de la población encuestada, el 38% de los mismos manifiestan haber recibido orientación a través de la empresa en temas referentes a: Capacitaciones, talleres prácticos y cursos. Así mismo referente a esta pregunta manifestaron que era necesario que a través de los fondos de pensión privados y por parte de COLPENSIONES se les brinde asesoría personalizada, debido a que se generan muchas dudas de parte de quienes se encuentran en esta etapa y todos los casos por particularmente diferentes, por esta razón las asesorías grupales no son eficaces para despejar las dudas individuales.

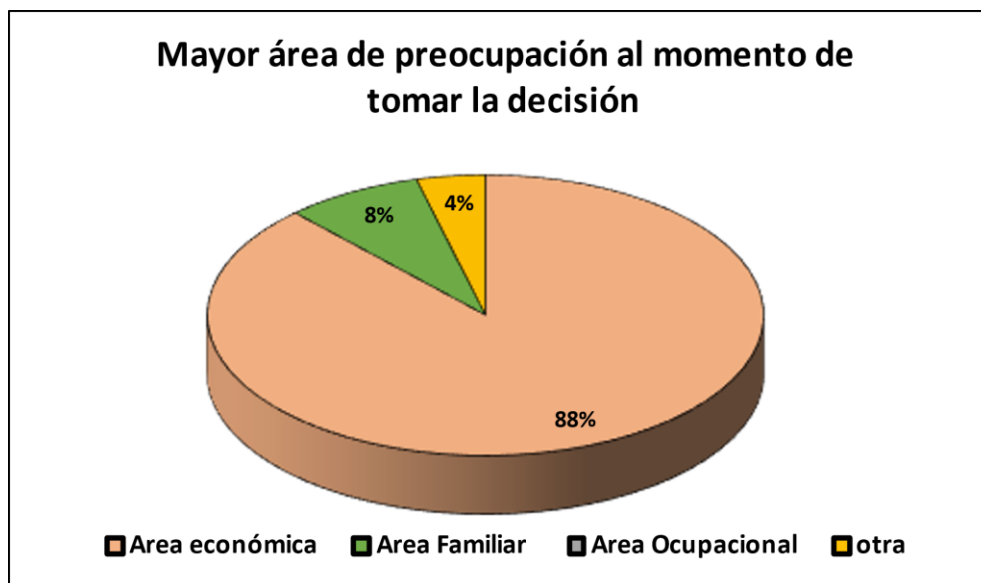
Grafica 7. Frecuencia de orientación

Frente al interrogante con qué frecuencia ha recibido orientación sobre su retiro el 54% de la población entrevistada respondió nunca haber recibido orientación para su retiro y el 46% entrevistado respondió haber recibido orientación una vez al año.

Grafica 8. Se siente preparado para jubilarse

Con respecto al interrogante si se encuentran preparados para jubilarse en este momento el 71% de la población entrevistada respondió no estar preparados y el 29% respondió sentirse preparados para esta etapa de la vida.

Grafica 9. Mayor área de preocupación al momento de tomar la decisión.



A la pregunta si saliera pensionado hoy, cuál sería su mayor área de preocupación, el 88% de la población entrevistada manifiesta que el área de mayor preocupación es la económica, el 8% el área familiar y el 8% el área de ocupación.

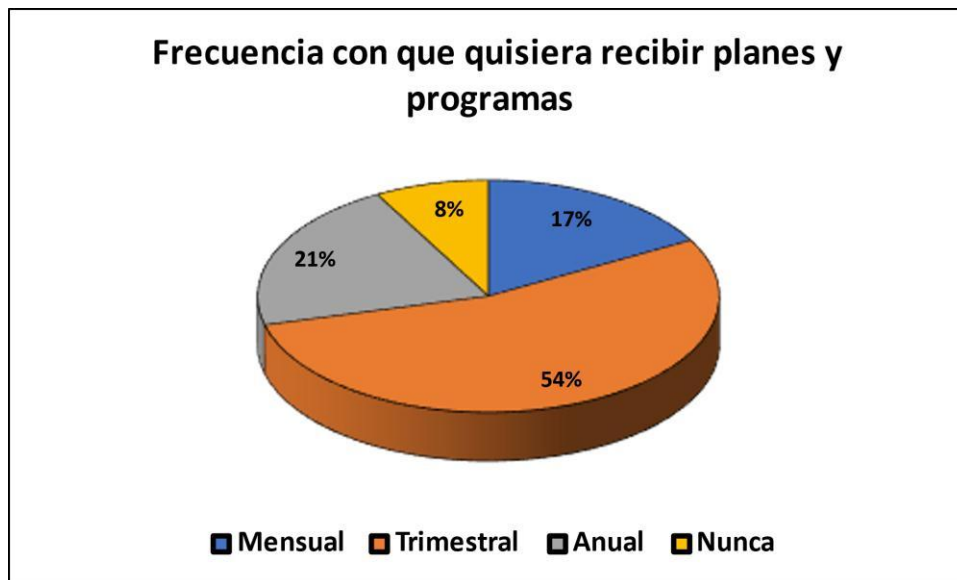
Grafica 10. Le gustaría recibir un programa o plan de jubilación



Frente al cuestionamiento si les gustaría recibir un plan o programa de preparación para cuando llegue el momento de la jubilación, el 100% de la población entrevistada respondió que les gustaría

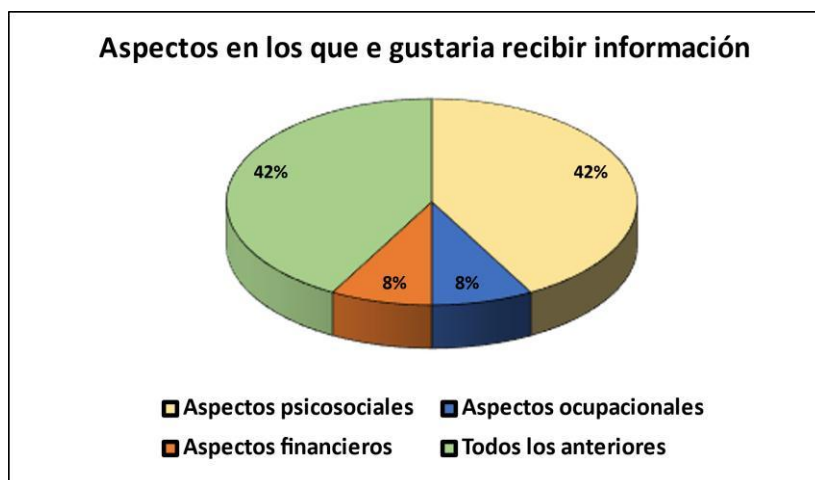
recibir por parte del IBAL S.A E.S.P. OFICIAL un plan o un programa de preparación orientado a enfrentar ese momento de la jubilación.

Grafica 11. Frecuencia con que quisiera recibir planes y programas.



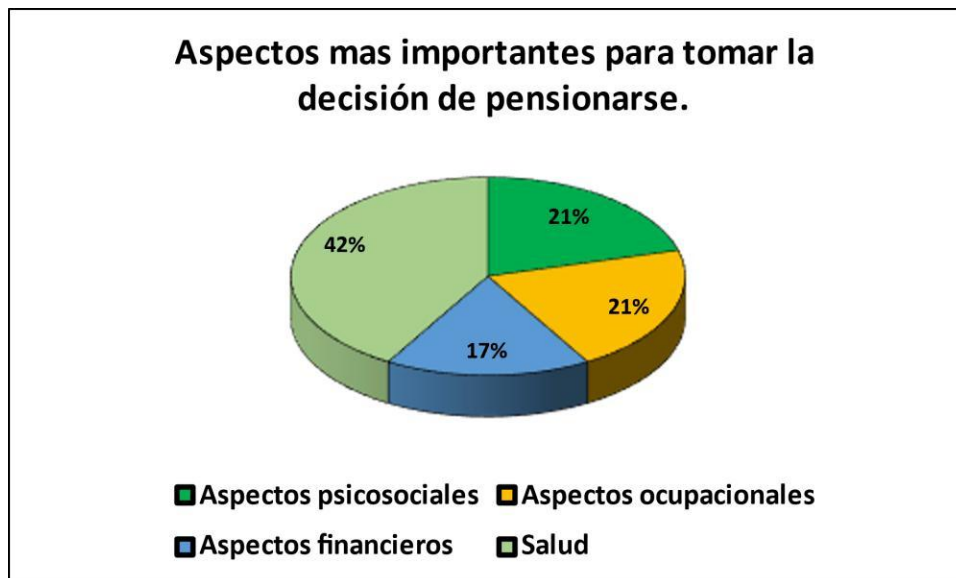
La frecuencia con la cual les gustaría recibir ese plan o programa de preparación para la jubilación fue de un 34% trimestral, 21% anual, 17% mensual, al 8% de la población entrevistada no le gustaría recibir este tipo de orientación.

Grafica 12 Aspectos en los que le gustaría recibir información.



La población entrevistada respondió que los aspectos en los que le gustaría recibir información y orientación fue en un 42% sobre aspectos psicosociales, en un 8% ocupacional, 8% en aspectos financieros y el 42% de la población manifestó querer orientación en todos los aspectos descritos.

Grafica 13 Aspectos más importante para tomar la decisión de pensionarte.



A la pregunta cual consideraban debe ser el aspecto más importante que se debe tener en cuenta al momento de tomar la decisión de pensionarse el 21% de los entrevistados respondió que son los aspectos psicosociales, el 21% de la población respondió ocupacionales, el 17% respondió aspectos financieros y el 42% de la población respondió que la salud es el aspecto más importante a la hora de tomar esa decisión.

6. Análisis de Resultados

De acuerdo a los resultados obtenidos en las entrevistas semiestructuradas realizadas a los trabajadores de la Empresa Ibaguereña de acueducto y alcantarillado IBAL S.A E.S.P OFICIAL se pueden identificar varios aspectos de suma importancia: El primero es que a pesar de que los trabajadores se encuentran en la etapa de pre pensionados, si ellos son menores de 60 años, existe un mayor desconocimiento de los trámites y requisitos para poder obtener la pensión, es a partir

precisamente de los 60 años que se inicia con averiguaciones y trámites para la jubilación. Este análisis parte de que la mayoría de personas que no habían realizado ningún trámite y ninguna averiguación sobre su pensión tienen 59 años de edad. Un dato importante para resaltar de acuerdo a la narrativa de los trabajadores es que hay un fuerte desconocimiento sobre los trámites y no desean iniciar averiguaciones porque esperan llegar a la edad de retiro forzoso en su mayoría. Ya que inclusive se debe recurrir a procedimientos legales para poder obtener la pensión. Pero, para algunos trabajadores recibir la pensión no significa inmediatamente un retiro laboral, sino que dentro de sus expectativas y proyecto de vida, se plantean seguir trabajando en la empresa en la cual se encuentran en este momento laborando o iniciar con un negocio nuevo o la búsqueda de otra entrada económica que les permita completar o aumentar su sustento económico durante la etapa de vejez. Siendo la economía, el factor que más consideran los trabajadores que se verá afectado con la pensión, ya que como es bien conocido, el monto mensual que recibirán los pensionados es mucho menor al salario que devengan los trabajadores en este momento. Y es precisamente este factor el cual preocupa más a los trabajadores, ya que se verá afectada directamente la calidad de vida del trabajador y la de su familia, que en muchas ocasiones será el único ingreso que reciban durante el mes, ocasionando con ello que no se puedan lograr esos planes personales con lo que cuentan cada uno de los trabajadores para desarrollar tan pronto tengan su pensión.

El segundo factor que causa mayor preocupación en los trabajadores es la posibilidad de sedentarismo, cambio de rutina y su estado de salud en la vejez, estas son características que se pueden llegar a presentar en la etapa del ciclo vital en la cual se presenta la jubilación y por ende puede llegar a tener muchas repercusiones en los pensionados. El cambio de rutina y el tiempo libre pueden ocasionar sedentarismo en los pensionados, además este sedentarismo puede traer consigo también problemas que afecten directamente la salud física como la salud mental de los

pensionados, ocasionando que no se disfrute esta etapa de vida de la mejor manera posible. Estas características influyen directamente con la sensación de estar preparados para enfrentarse a esta etapa, ya que a pesar de que hay un gran porcentaje de personas que se sienten preparadas para asumir este nuevo reto de ser pensionados, también existe un porcentaje de personas que se sienten preparados, pero tienen miedo a que cambie demasiado su estilo de vida o sencillamente aún no se sienten preparados para asumir esta etapa. Con base a estos resultados se crean los pilares desde el Programa DE Bienestar de los trabajadores que es una herramienta en la cual se deben incluir las actividades orientadas a la población en calidad de pre pensión o desde el proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo para desarrollar un plan de acompañamiento psicosocial a los trabajadores que estén próximos a pensionarse, ya que inicialmente se debe empoderar de conocimiento al trabajador sobre los trámites administrativos que debe realizar para obtener su pensión, continuamente se debe realizar una preparación de orden psicológico, emocional, familiar y social, adicionalmente se debe realizar un entrenamiento en habilidades blandas, proyecto de vida y emprendimiento.

7. Discusión de Resultados.

La condición de pre pensionado es una etapa en la cual se pueden presentar varios significados de acuerdo a la realidad de cada persona, a las expectativas creadas frente a la pensión y las experiencias vividas frente a su situación laboral. Es por ello que en las narrativas de los trabajadores de la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A E.S.P OFICIAL se evidencian resultados similares a los encontrados por Castellanos, Martínez, Vargas y Vera (2013), en el cual se enmarca que para algunos trabajadores la pensión significa un descanso de la actividad laboral, para otros trabajadores implica gran preocupación por los aspectos económicos y rutinarios que el cambio de vida significa, lo que conlleva a la búsqueda de actividades económicas que suplan las necesidades que se puedan llegar a presentar. Pero son estos mismos significados particulares de cada una de las personas que crean la necesidad de desarrollar dentro

de los programas o planes de preparación a la pensión de tener presente las necesidades particulares de cada una de las personas que están próximas a pensionarse. Este argumento está ligado a lo planteado por Barrera Martín, A. J. y Romero Ballesteros, A. (2014), en la cual manifiestan la alta importancia de poder atender las variables y particularidades psicosociales de cada individuo frente a la jubilación. Por lo cual el Plan de Acompañamiento Psicosocial a Pre pensionados debe ser adaptable y flexible frente a las expectativas e individualidades de cada uno de los trabajadores que inicie esta etapa.

6. Conclusiones

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

- Se logró diseñar un plan interdisciplinario para los pre-pensionados de la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.S E.S.P OFICIAL, que prepare a los servidores en pro de adaptarse a su etapa de jubilación y les permita retirarse de la entidad, y enfrentar los cambios de su estilo de vida en los aspectos familiares, ocupacional y financieros.
- Se evidenciaron falencias en la preparación financiera, ocupacional y psicológica de los funcionarios como factores más influyentes a la hora de posponer el retiro de la institución.
- Las variables y elementos como: finanzas, familia y ocupación influyen en la toma de decisión para la solicitud de jubilación, están directamente relacionadas con las expectativas que tienen los pre-pensionados de su proyecto de vida pensional; es decir, la actitud que han construido especialmente en los últimos años frente a un eventual retiro, situación en la cual se puede intervenir con plan de preparación que se desarrolló en este trabajo.
- Se observó que las instituciones son cada vez más conscientes de que el fomento de los hábitos saludables impacta directamente en su funcionamiento, no solo con la clara disminución del ausentismo; sino también con el aumento de la productividad y el compromiso de sus colaboradores. Por lo cual se facilita la adopción e implementación de nuevas estrategias para el desarrollo del talento humano en la institución como un proceso de transformación; gracias a lo cual se generan nuevos comportamientos, actitudes y respuestas a las circunstancias cambiantes.

- Se evidencia la necesidad de tener programas que le permitan al servidor tomar decisiones para su vida pensional, al igual que realizar una planeación adecuada en los aspectos financieros, familiares y ocupacionales.
- De acuerdo a sus necesidades determinamos la importancia de una preparación adecuada basada en las habilidades personales y sociales los recursos económicos y sobre lo más importante el gusto e intereses por hacer lo que lo hace feliz ya hizo en su vida los que muchas veces le tocó para sobrevivir ahora va hacer lo que le gusta y le llena de felicidad.
- La idea primordial del Plan es ayudarle al pre pensionado a cumplir sus metas, sueños y proyectos para una nueva etapa de la vida.
- Aportar a la institución para liberar oportunidades laborales de las futuras generaciones que están esperando una oportunidad laboral.

7. Recomendaciones.

- 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 a los trabajadores oficiales en etapa de pre pensión.
- Le corresponde a la Dirección Administrativa y al Área gestión humana de la organización ejecutar procesos de sensibilización a lo largo de la vida laboral o con al menos 10 años de anterioridad a la fecha de retiro laboral de sus colaboradores, con el propósito de: brindar la información necesaria que les permita a sus colaboradores tomar decisiones oportunas frente a elección de los regímenes pensionales, fomentar el ahorro dando a conocer las diversas opciones que ofrece el sistema financiero, de manera que puedan cerrar la brecha pensional que se genera al momento de la jubilación y auspiciar programas de educación financiera.
- Se sugiere incluir dentro de los programas de preparación para el retiro laboral las actividades que fomenten los voluntariados, debido a que estos contribuyen a la integración y participación en la vida social. Los adultos poseen conocimientos, habilidades y experiencia que pueden ser benéficos para las mismas organizaciones y para la sociedad en general y a su vez los jubilados pueden continuar sintiéndose útiles, activos y productivos.
- Es competencia del área de gestión humana comunicar e invitar a participar de manera creativa e individual a sus colaboradores con el propósito de engancharlos y de cierta manera reducir los prejuicios asociados a la vejez y paradigmas relacionados con el retiro laboral. En suma, uno de los propósitos de los programas de preparación para el retiro laboral es disuadir los estereotipos en torno a la vejez y a la jubilación y reemplazarlos por una visión más positiva de esta etapa de la vida.

Bibliografía

- AGUILAR Bustamante, M., & RENTERIA Pérez, E. (octubre de 2013). *ASCOFAPSI*. Obtenido de ASCOFAPSI: <http://ascofapsi.org.co/wp/wp-content/uploads/2013/10/Lecci%C3%B3n-1-Mercedes-Rodrigo.pdf>
- LARA, A. (19 de Julio de 2019). *Asuntos Legales*. Obtenido de Asuntos Legales: <https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/amaranta-lara-2886410/sabe-usted-que-es-el-fuero-de-pre-pensionados-2886407>
- OREJUELA, J., PERÉZ, M., & VÁZQUEZ, Á. (2019). Trabajo, subjetividad y clínicas del trabajo : una aproximación al estado de su cuestión en el caso colombiano. *Open Edición Journal*, <https://journals.openedition.org/>.
- PÉREZ Godoy, M. (14 de febrero de 2020). *Portafolio*. Obtenido de Portafolio: <https://www.portafolio.co/tendencias/trabajadores-prefieren-bienestar-y-descanso-en-lugar-de-ascensos-538080>
- RENTERÍA Pérez, E. (2008). *Nuevas Realidades Organizacionales y del Mundo del Trabajo: Implicaciones para la construcción de la identidad o del sujeto*. Medellín: 2008.
- WEST, F. (05 de octubre de 2021). *Rankia*. Obtenido de Rankia: <https://www.rankia.co/blog/pensiones-iss-cesantias/4119016-cual-diferencia-pension-jubilacion>

Referencias.

El Congreso de la República de Colombia (1993). *Ley 100 del 23 de diciembre de 1993 por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones*. Bogotá D.C.: Congreso de la República de Colombia. Recuperado de:

https://oig.cepal.org/sites/default/files/colombia_-_ley_100.pdf

El Congreso de la República de Colombia (1999) *Ley 549 de 28 de diciembre de 1999 por la cual se dictan normas tendientes a financiar el pasivo pensional de las entidades territoriales, se crea el Fondo Nacional de Pensiones de las entidades territoriales y se dictan otras disposiciones en materia prestacional* Recuperado de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=3420>

Crego, A. y Alcover, C. (2004). La experiencia de prejubilación como fenómeno psicosocial: estado de la cuestión y propuesta de un marco teórico para la investigación. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20 (3), 291-336. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2313/231317816002>

8. Anexos.

-Anexo 1. Guía de entrevista semiestructurada.

Estudio sociodemográfico y Entrevista semiestructurada.	
Mediante este tipo de entrevista individual y semiestructurada con cada trabajador se identificará aspectos, sociodemográficos, de autoconocimiento y adaptación.	
Autoconocimiento:	Adaptación a los nuevos cambios:
Si el trabajador está preparado para su pensión.	Si el trabajador está preparado para asumir los nuevos cambios en su vida.
Si ya ha hecho un primer acercamiento para los trámites de pensión.	Qué proyecto de vida y planes personales tiene.
Si ya tiene un plazo de tiempo definido – fecha estimada de su retiro	El nivel de afectación que crea puede impactar estos cambios.
Preguntas de la entrevista	
La entrevista no es estática, tiene por finalidad establecer una guía de acompañamiento que es susceptible a las dinámicas de la conversación y a las respuestas que las personas vayan brindando.	
a. Saludo: Buenos días/Buenas Tardes. Soy (Nombre de quién realiza la llamada o hace el acompañamiento) (Nombre del cargo) de Talento Humano	
b. Motivo de la llamada/accompañamiento: "Acompañamiento a los trabajadores que se encuentran próximos a pensionarse.	
c. Indicar los factores que lo mantienen activo laboralmente.	
d. ¿Cuál es el tiempo que ha proyectado para recibir su pensión?	
e. ¿Qué planes personales ha pensado o desarrollado para cuando reciba su pensión	

f. ¿Se siente preparado para recibir los cambios de pasar de trabajador a pensionado?
g. ¿Qué áreas de su vida cree que se pueden ver afectadas durante y después del proceso de pensión?
h. ¿Ha recibido algún tipo de orientación sobre su etapa de jubilación?, ¿con qué frecuencia le gustaría recibir este plan?
¿En qué aspectos le gustaría recibir información y orientación?
cual considera que es el aspecto más importante que se debe tener en cuenta al momento de tomar la decisión de pensionarse?

- Anexo 2. Programa de riesgo psicosocial al personal que está próximo a pensionarse.

PLAN DE ACOMPAÑAMIENTO PSICOSOCIAL PARA PERSONAL QUE ESTÁ PRÓXIMO A PENSIONARSE	
1. Identificación de la población: Realizar la identificación de la población que cumple con los requisitos para la pre-pensión, ya sea por la edad y tiempo laborado o por pérdida de capacidad física o incapacidad permanente.	
Identificación de la Edad y Semanas de cotización	Pérdida de capacidad física y/o incapacidad permanente:
De acuerdo a la Ley 797 de 2003 del Sistema General de Pensiones establece la cotización de 1300 semanas y haber cumplido la edad de 57 años para mujeres y 62 años para los hombres.	De acuerdo a la Ley 860 de 2003 se aplicará por Invalidez causada por enfermedad: Que haya cotizado cincuenta (50) semanas en los últimos tres (3) años y su fidelidad de cotización para con el sistema sea al menos del veinte por ciento (20%) del tiempo transcurrido entre el momento en que cumplió veinte (20) años de edad y la fecha de la primera calificación del estado de invalidez.
Cumple con los requisitos legales para el acompañamiento (edad, semanas cotizadas, calificación médica invalidez): SI ___ NO ___	
2. Información Sociodemográfica: <ul style="list-style-type: none"> - Rol en la organización - Edad. - Género. - Nivel Académico. - Estrato socioeconómico. - Personas con quienes vive 	
3. Entrevista semiestructurada Mediante un tipo de entrevista individual y semiestructurada con cada trabajador se identificará aspectos de autoconocimiento y adaptación.	
Autoconocimiento: Si el trabajador está preparado para su pensión. Si ya ha hecho un primer acercamiento para los trámites de pensión. Si ya tiene un plazo de tiempo definido.	Adaptación a los nuevos cambios: Si el trabajador está preparado para asumir los nuevos cambios en su vida. Qué proyecto de vida y planes personales tiene El nivel de afectación que crea pueden impactar estos cambios.
Preguntas en la Entrevista: La entrevista no es estática, tiene por finalidad establecer una guía de acompañamiento que es susceptible a las dinámicas de la conversación y a las respuestas que las personas vayan brindando. a. Saludo: Bueno días/Buenas Tardes. Soy (Nombre de quién realiza la llamada o hace el acompañamiento) (Nombre del	

cargo) de Talento Humano.	
c. Indicar los factores que lo mantienen activo laboralmente.	
d. ¿Cuál es el tiempo que ha proyectado para recibir su pensión?	
e. ¿Qué planes personales ha pensado o desarrollado para cuando reciba su pensión	
f. ¿Se siente preparado para recibir los cambios de pasar de trabajador a pensionado?	
g. ¿Qué áreas de su vida cree que se pueden ver afectadas durante y después del proceso de pensión	
h. Ha recibido algún tipo de orientación sobre su etapa de jubilación?, ¿con qué frecuencia le gustaría recibir este plan?	
¿En qué aspectos le gustaría recibir información y orientación?	
cual considera que es el aspecto más importante que se debe tener en cuenta al momento de tomar la decisión de pensionarse?	
4. Identificación factores de riesgo psicosocial: En un segundo acompañamiento en entrevista semiestructurada, se pretende identificar en el trabajador algunos factores de riesgo.	
Riesgos Intralaborales para su jubilación.	Riesgos Extralaborales para su jubilación.
<p>¿Ha tenido dentro de la organización alguna dificultad en el proceso para adquirir su pensión?</p> <p>¿Su jefe inmediato le ha facilitado los tiempos para realizar los trámites para su pensión?</p>	<p>¿Ha tenido algún impedimento para tramitar su pensión con el fondo de pensiones que está afiliado?</p> <p>¿Su familia está preparada para su nueva etapa de pensionado?</p>
5. Aprendizaje y Capacitación: Busca trabajar sobre los aspectos de riesgo que tiene el trabajador próximo a jubilarse para enseñarle técnicas y preparación para los cambio	
<p>Asesorías Personalizadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acompañamiento Administrativo - Asesoría de los Fondos de pensiones para adquirir la pensión - Hábitos Financieros: Manejo de recursos y si desea hacer actividades de inversión y/o emprendimiento 	<p>Talleres y Cursos de Formación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Adaptación al cambio Manejo del tiempo y ocio. Estilo de vida saludable.
6. Cierre del Acompañamiento Psicosocial: Se le aplicará una encuesta de satisfacción para conocer el impacto del acompañamiento, que consta de 4 preguntas con opciones de múltiple respuesta en escala Likert. (Muy Satisfecho, Satisfecho, Insatisfecho, y Muy Insatisfecho).	
Encuesta de Satisfacción	
1. ¿Considera que el acompañamiento psicosocial fue de beneficio para la preparación para su vida personal en la jubilación?	
Muy Satisfecho / Satisfecho / Insatisfecho / Muy Insatisfecho	

2. ¿Considera que el acompañamiento en asesorías personalizadas con fondos de pensiones y otras entidades fue efectivo?

Muy Satisfecho / Satisfecho / Insatisfecho / Muy Insatisfecho

3. ¿Considera que adquirió nuevos conocimientos a través de los contenidos de talleres y capacitaciones vistos (Estilos de vida saludable, Manejo del tiempo y Adaptación al Cambio)?

Muy Satisfecho / Satisfecho / Insatisfecho / Muy Insatisfecho

4. ¿Considera que se siente preparado para afrontar los retos y cambios de su vida al retirarse de sus labores en la empresa?

SI ____ NO ____ y ¿por qué? Observaciones:

- Anexo 3. **Formato de Seguimiento Individual.**

SEGUIMIENTO INDIVIDUAL	
Nombre del Trabajador: _____ Pensión por Vejez _____ Pensión por Invalidez _____	
Cumple con los requisitos legales para el acompañamiento (edad, semanas cotizadas, calificación médica invalidez): SI ___ NO ___	
2. Información Sociodemográfica:	
- Rol en la organización: _____ - Edad: _____ - Género: _____ - Nivel Académico: _____ - Estrato socioeconómico: _____ - Personas con quienes vive: _____	
3. Entrevista Semiestructurada	
Preguntas en la Entrevista:	Respuestas
¿Ha realizado algún trámite para la pensión? ¿Cuáles ha hecho?	
¿Qué le hace falta dentro de esos trámites para iniciar su proceso de pensión?	
¿Cuál es el tiempo que ha proyectado para recibir su pensión?	
¿Qué planes personales ha pensado o desarrollado para cuando reciba su pensión?	
¿Se siente preparado para recibir los cambios de pasar de trabajador a pensionado?	
¿Qué áreas de su vida cree que se pueden ver afectadas durante y después del proceso de pensión?	
4. Identificación factores de riesgo psicosocial: Riesgos Intralaborales para su jubilación.	
Preguntas	Respuestas

¿Ha tenido dentro de la organización alguna dificultad en el proceso para adquirir su pensión?		
¿Su jefe inmediato le ha facilitado los tiempos para realizar los trámites para su pensión?		
5. Aprendizaje y Capacitación:		
	Participo en la capacitación y asesoría	
	SI	NO
ASESORÍAS PERSONALIZADAS		
- Acompañamiento Administrativo.		
- Asesoría de los Fondos de pensiones para adquirir la pensión.		
- Asesoría de los Fondos de pensiones para adquirir la pensión.		
TALLERES Y CURSOS DE FORMACIÓN	SI	NO
Adaptación al cambio.		
Manejo del tiempo y ocio.		
Estilo de vida saludable.		
OBSERVACIONES:		

- Anexo 4. **Plan de preparación para el retiro laboral por pensión IBAL SA E.S.P OFICIAL.**

**Plan de preparación para el retiro laboral por pensión de los
funcionarios de la Empresa Ibaguereña de Acueducto y
Alcantarillado IBAL S.A E.S.P OFICIAL.**

Grupo Gestión Humana

Vigencia 2022.

1. Introducción.

El propósito de este plan de trabajo es velar por el bienestar de las personas que se encuentran pronto a culminar su proceso laboral, dado a que está enfocado para los trabajadores oficiales de la empresa de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A E.S.P OFICIAL; creando un objetivo de adaptación frente a nuevos comienzo como contextos sociales, nuevos proyectos de vida permitiendo seguir ocupando el ocio con actitudes y comportamientos positivos, buscando minimizar factores negativos, en el proceso de jubilación donde los colaboradores sigan emprendiendo procesos de una manera armónica y eficaz , e igualmente Mencionado la salud que es lo que prima en ellos para que no se generen enfermedades frente a la culminación de sus deberes como profesionales. La información que se plasma va ser legal para ejecutar el proceso del pre pensionado.

2. Misión.

Somos una empresa pública, prestadora de los servicios de acueducto y alcantarillado de la ciudad de Ibagué, que trabaja para garantizar la calidad, continuidad y cobertura, con integridad en sus actuaciones diarias, generando valor para nuestros diferentes grupos de interés, comprometidos con el cumplimiento de las normas y requisitos legales; contribuyendo a la protección y conservación del medio ambiente, la satisfacción del cliente y la salud y seguridad de los trabajadores.

3. Visión.

En el 2031 estar posicionados como una empresa de servicios públicos exitosa e innovadora, que brinde confianza a la ciudadanía, donde nuestro personal se comprometa para dar valor a nuestros clientes, garantizando calidad en la gestión y satisfacción a nuestros grupos de interés.

4. Objetivo.

Desarrollar un programa de pre pensionados en la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A E.S.P OFICIAL.

5. Alcance.

El plan de pre pensionado da inicio con la citación de los funcionarios de la Empresa Ibaguereña de acueducto y Alcantarillado IBAL S.A E.S.P OFICIAL a los cuales les falta 3 años para adquirir su pensión y finaliza con el acompañamiento profesional de psicología y de la asesoría de los fondos de pensión.

6. Marco Conceptual.

Es de resaltar la importancia que cumple el trabajo, este elemento se constituye como central para las personas (Orejuela, 2014), el cual posibilita diferentes funciones psicosociales, generando oportunidades para la participación, afiliación e inserción, ofrece autonomía económica, proporciona

Bienestar, brinda interacción y contacto social, posibilita el desarrollo de aspiraciones, proyectos y realizaciones y así mismo facilita la obtención de reconocimiento (Blanch, 2006 citado en Orejuela, 2014). Es decir, la centralidad del trabajo es un elemento transversal y significativo para las colectividades,

Aquel elemento donde las personas encuentran referentes y repertorios para construir parte de sus identidades y subjetividades (Rentería, 2008).

“El trabajo, como actividad humana y como fenómeno psicosocial tiene una centralidad innegable, pues opera como un vertebrador social, regulador de los intercambios entre los individuos y las instituciones, a la vez que tiene un valor simbólico, esto es, organizador del psiquismo humano.”

Desde esta premisa comprendida, es donde se concentra la particularidad que merece el trabajo, el cual se fundamenta en un recurso que favorece al individuo inmiscuirse en un ámbito a través de poner en práctica sus capacidades, valores y aptitudes en función de cumplir satisfactoriamente con una actividad; siendo consecuentes con ello, el trabajo le permite a la persona ser agente activo y participe dentro un grupo, colectivo, institución o sociedad, el trabajo permite al hombre sentirse útil, proactivo y un ser con trascendencia; a partir de este reconocimiento es donde merece dimensionar la ruptura de aquel curso lineal que venía presentándose y la capacidad de adaptación

que exige el rompimiento y o rutina que el colaborador anteriormente desplegaba.

La etapa pre pensional, exige el desarrollo de diferentes actividades que permitan generar en el colaborador un momento de transición, donde primeramente se genere un proceso de asimilación, el cual estaría marcado por la asunción eminente de que, su ejercicio laboral ha culminado y todas las connotaciones que ello arroja, puesto que abandonar una rutina de trabajo a través de la cual la persona ha organizado su psiquismo necesita de determinado tiempo para saber comprender que ahora, se abrirá a nuevas experiencias, contextos y oportunidades, así, se estaría desarrollando un proceso de acomodación, mediante el cual procure saber invertir todo aquel esfuerzo desplegado y disfrute a posteriori de su pensión.

7. Definiciones:

-Jubilación: La jubilación sucede cuando una persona cesa su actividad laboral, pudiendo ser por haber cumplido con la cantidad mínima de años activa en el mundo laboral, por presentar una imposibilidad física o de salud que le impida continuar trabajando, o, la más común, por haber alcanzado la tercera edad.

La jubilación puede ser no contributiva, cuando se otorga por una entidad pública del Estado al cumplir los requisitos mínimos para solicitarla. O puede ser Contributiva, al ser otorgada por una entidad privada (AFP) y haber cumplido con cierta cantidad de años registrado dentro del seguro social correspondiente. Por ende, aunque una persona haya terminado con etapa laboral, es posible que no acceda a una remuneración por su jubilación.

-Pensión: La condición de pre pensionado hace referencia a quien está dentro de los tres (3) últimos años para cumplir los requisitos de pensión de vejez. Por lo cual, este fuero versa sobre la imposibilidad de finalizar unilateralmente, sin justa causa, los contratos hasta que el trabajador cumpla los requisitos de pensión. Originalmente, esta figura era propia del sector público, pero se ha extendido jurisprudencialmente a los trabajadores del sector privado, a raíz de la sentencia SU-003 de 2018. Sin embargo, el tema va cobrando importancia,

Cuando las empresas entran a revisar si es posible terminar los vínculos con trabajadores antiguos o cercanos a la edad de pensión.

-Beneficiarios: Personas prontas a obtener el beneficio de la pensión de la de la empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A E.SP OFICIAL, las cuales se encuentran entre las edades de 57 a 66 años faltándoles 3 años aproximadamente.

8. FASES DE DESARROLLO

Buscando desarrollar una estrategia que sea de utilidad para los pre Pensionados, se ha dispuesto una serie de pasos, los cuales, en conjunto sepan corresponder las necesidades que generalmente presentan este tipo de colaboradores, todo ello, gestionando un estado de bienestar en los mismos, procesos de preparación a priori de la jubilación, los cuales conduzcan a manejar el duelo de la pérdida laboral de una manera más armónica e ilustrada.

Para esta herramienta, se ha concebido la capacitación como aquel medio donde se puedan compartir diferentes particularidades, características y situaciones que atraviesan este tipo de trabajadores y que, gracias a la información compartida, se llegue a ser conscientes y consecuentes de este lapso donde los colaboradores tienen la oportunidad de acceder, aquel espacio que anticipa el final de un ciclo laboral y que permite una nueva experiencia de vida.

PRIMERA FASE: En esta primera fase se sitúa coma base fundamental establecer canales de dialogo participativo donde los colaboradores en calidad de pre pensión expongan a fondo qué significado tiene para ellos el estado de jubilación, este caso el técnico del área de recursos humanos y el profesional de seguridad y salud en el trabajo serán los encargados de realizar estas entrevistas. Estas personas sabrán escuchar con el propósito de comprender las apreciaciones que refieran los colaboradores y sobre todo con el propósito de brindar asesoramiento e instruir sobre los temas que refieran al ciclo laboral.

SEGUNDA FASE: El uso de la psicología organizacional es una herramienta clave en esta etapa, busca orientar a los colaboradores en temáticas de interés, ejerciendo procesos formativos donde el conocimiento sea la fuerza para lograr los objetivos.

TERCERA FASE: Se vislumbra la colaboración del núcleo familiar como un eje de reforzamiento dentro del proceso pre pensional, puesto que la familia como aquel sistema conocedor de las dinámicas de sus integrantes sabrá aportar. Cómo sobrellevar este tipo de modalidad (Pérez, 2014) Así mismo, la capacitación que se brinde con los colaboradores y sus familias, permitirá llevar un proceso más integral, donde igualmente se puedan resolver todo tipo de dudas y que a través de ese compartir, cada núcleo sume experiencias que han de concebirse como enriquecedoras.

CUARTA FASE: Dentro de este módulo se detalla el ofertar distintos servicios que le permitan al colaborador ir haciendo uso de servicios relacionados con el buen manejo de la pensión, un asesoramiento personalizado y capacitado que se ajuste a las particularidades de la persona, con el motivo de que dicha asignación salarial se maneje de manera bien invertida, retribución económica que promueva bienestar en el colaborador.

QUINTA FASE: Este acto simbólico, es de suma importancia incorporar dentro del presente portafolio, en la medida que el empleador o la institución reconoce la importancia de haber contado en su selecto grupo con aquellos colaboradores que se entregaron a su servicio, que cumplieron satisfactoriamente un curso laboral y que es deber de la organización saber corresponder a los valores entregados en la prestación de los oficios (Pérez, 20014), ejerciendo así un proceso de reciprocidad donde el colaborador pueda sentirse reconocido y exaltado por su labor. En esta misma vía, sería de gran aporte hacer uso de estímulos o condecoraciones las cuales generan mayor auto concepto en los colaboradores.

SEXTA FASE: Por último, se considera necesario y apremiante ejercer un proceso de seguimiento donde se pueda evaluar las diferentes actitudes que han emergido en el colaborador en su proceso de pre pensionado y posteriormente pensionado, esta iniciativa se desarrollaría de carácter Preventivo, puesto que existen estudios donde se afirma que posterior a la etapa de pensión, la persona comienza a desarrollar patología producto del no

cierre del duelo de la pérdida laboral (Pérez, 2014). Con el propósito de mitigar todo este tipo de circunstancias, surge la necesidad de desplegar un servicio de salud mental, el cual realice control de la situación.

9. Referencias

-Orejuela, J. (2014). *Psicología de las organizaciones y del trabajo: apuestas de investigación*.

Recuperado de [http:// www.ascofapsi.org.co/wp/wp-content/uploads/2013/10/Libro_Psicologia-de-las-Organizaciones-y-del-Trabajo-Nodo-POT_Noviembre-2014-1.pdf](http://www.ascofapsi.org.co/wp/wp-content/uploads/2013/10/Libro_Psicologia-de-las-Organizaciones-y-del-Trabajo-Nodo-POT_Noviembre-2014-1.pdf)

-Orejuela, J. (2018). *Clínica del trabajo. El malestar subjetivo derivado de la fragmentación laboral*. Bogotá, Colombia:

Editorial San Pablo.

-Rankia. (2018) ¿Cuál es la diferencia entre pensión y jubilación?, (2020).

Recuperado de: <https://www.rankia.co/blog/pensiones-iss-cesantias/4119016-cual-diferencia-pensionjubilacion>

-Rentería, E. (2008). *Nuevas realidades Organizacionales y del Mundo del Trabajo: Implicaciones para la Construcción*

de la Identidad o del Sujeto. *Informes Psicológicos*, 10, 65-80. Recuperado de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ipsi/n10/n10a05.pdf>