



Programa para la preparación al retiro laboral
Gobernación de Antioquia

Lorena Agudelo Arias

Asesora

Diana Elena Bedoya Bustamante

Magister en Coaching

Universidad de Antioquia
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Trabajo Social
Medellín, Antioquia, Colombia
2023

Cita

(Agudelo Arias, 2023)

Referencia › Agudelo L. (2023). *Programa para la preparación al retiro laboral*. [Informe de práctica profesional]. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.

Estilo APA 7
(2020)



CRAI María Teresa Uribe (Facultad de Ciencias Sociales y Humanas)

Repositorio Institucional: <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

Rector: John Jairo Arboleda Céspedes.

Decano/Director: Alba Nelly Gómez García.

Jefe departamento: María Edith Morales Mosquera.

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

Tabla de contenido

Resumen	6
Abstract.....	7
Introducción.....	8
1 Contextualización.....	12
1.1 Información de la institución.....	12
Historia de la institución	12
Servicios de la Institución	14
Misión	15
Visión.....	15
Objetivos específicos.	16
1.2 Caracterización de la población.....	16
2 Objeto de intervención	17
2.1 Planteamiento del problema	17
2.2 Referente teórico	20
Perspectiva teórica	20
2.3 Referente conceptual	22
Desvinculación laboral asistida.....	23
Bienestar social laboral	23
Calidad de vida laboral	24
Gerencia del cambio.....	25
Jubilación	26
Responsabilidad social empresarial	26
Retiro.....	27

Educación financiera.....	27
Vida saludable.....	27
Salud mental.....	28
Proyecto de vida.....	29
2.4 Metodología.....	29
3 Proyecto.....	32
3.1 Justificación.....	32
3.2 Objetivos generales y específicos.....	33
Objetivo General	33
Objetivos específicos	33
3.3 Cuadro de objetivos, metas e indicadores	34
3.4 Módulos.....	35
3.5 Población	36
3.6 Recursos.....	36
4 Evaluación del proyecto	37
4.1 Fortalezas.....	37
4.2 Evaluación a la Institución	37
5 Referencias	38

Lista de tablas

Tabla 1 Descripción de objetivos, metas e indicadores.....	34
--	----

Resumen

El presente informe corresponde al proyecto titulado “Programa para la preparación al retiro laboral”, desarrollado en la Gobernación de Antioquia, dicho proceso fue realizado en el marco de la práctica profesional II y III del programa de Trabajo Social de la Universidad de Antioquia.

La intención por la cual se diseñó el proyecto fue para fundamentar teórica, conceptual y metodológicamente el programa de retiro laboral que tiene la Gobernación de Antioquia dentro de su plan de incentivos diseñado para los y las servidoras del Departamento, es esta, una posibilidad para sentar bases y reconocer la importancia de este a la hora de llevarse a cabo.

Palabras claves: Jubilación, Desvinculación laboral asistida, Bienestar social laboral, Responsabilidad social empresarial, Proyecto de vida.

Abstract

This report corresponds to the project entitled "Program for the preparation for retirement", developed in the Government of Antioquia, this process was carried out within the framework of professional practice II and III of the Social Work program of the University of Antioquia.

The intention by which the project was designed was to theoretically, conceptually and methodologically substantiate the labor retirement program that the Government of Antioquia has within its incentive plan designed for the servants of the Department, is this, a possibility to lay foundations and recognize the importance of it when it comes to being carried out

Keywords: Retirement, Assitented labor detachment, Social welfare labor, corporate social responsibility, Life Project.

Introducción

Cuando se habla de jubilación, se hace referencia como lo expresa Ramos et al. (2011) “a la 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” (p.19), o como expresa Alcaldía Mayor de Bogotá (2021) “El empleado que reúna los requisitos establecidos en la Ley 100 de 1993 y demás normas que la modifiquen, adiciones, sustituyan o reglamenten, que se encuentren determinados para el disfrute de pensión de retiro por jubilación, edad o invalidez”. (p.18)

Indiscutiblemente, cuando se habla de jubilación implica tener en cuenta la categoría de retiro, de la cual se expresa que

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 (Ramos et al, 2011, p. 19)

Las cifras sobre esta etapa de vida en Colombia, oscilan de la siguiente manera,

(...) más de 6 millones de adultos mayores de 60 y de ellos 1,7 millones tiene una pensión de vejez, invalidez o sobrevivencia. Además, casi otros 1,7 millones de adultos mayores pertenecen al programa de Colombia Mayor en el que reciben un subsidio de \$80.000 mensuales, Por eso se estima que más de tres millones no recibe pensión alguna o subsidio para su vejez (Portafolio, 2022, párr. 1)

Lo señalado anteriormente, deja un sinsabor en distintos aspectos, por ejemplo, reconocer que si bien es un derecho la calidad de vida de las personas, las condiciones de empleabilidad, y del contexto en general, no permiten que la totalidad de personas al llegar a esta etapa de vida gocen de una pensión que permita cubrir mínimamente sus necesidades básicas, y por otro lado, referirse al retiro laboral trae consigo sentimientos de angustias, tristezas e incertidumbre, puesto que, se reduce los ingresos salariales, el círculo social en el cual se habita regularmente se reduce y en otros casos incluso puede perderse, la rutina y los hábitos adquiridos por años consecutivos desaparece.

Lo anterior, lo confirma una de las personas participantes del programa de prejubilación, cuando habla que esta nueva etapa de vida trae consigo desventajas

Los ingresos disminuyen. Dejar atrás la profesión. La pérdida de la rutina podría generar algo de descontrol. Podría caer en la trampa de quedarme encerrada en la casa la mayor parte del tiempo, sin hacer nada, sin interactuar con diferentes personas, reduciendo así mi área de confort. Perder el contacto con algunos compañeros de trabajo que son valiosos (Anónimo, comunicación personal,2023)

Sin embargo, es indispensable darle una nueva mirada a esta etapa, pues será sin duda alguna un momento de vida por el cual se debe transitar, es por ello que dentro de la legislación colombiana, existen mecanismos que van acorde a esta línea y que velan por garantizan su cumplimiento, como lo es la ley 100 de 1993, en su artículo 262, en la cual se establece que “El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social promoverá la inclusión dentro de los programas regulares de bienestar social de las entidades públicas de carácter nacional y del sector privado el componente de preparación a la jubilación.” (Colombia. Congreso de la República, 1993)

Que se consideren estos temas dentro de una agenda pública y como un requerimiento obligatorio es una posibilidad significativa para todas aquellas personas que están en trance a un nuevo momento de sus vidas, pero no solo basta que se lleve a cabo desde la institucionalidad, sino también la mirada positiva y la posibilidad de cambio que cada uno pueda tener sobre la misma.

Cómo lo expresa, Escarbajal y Martínez (2012) “Ninguna carencia es tan negativa que nos impida seguir adelante” (p.257), e igualmente plantea

(...) es un error pensar que debemos afrontar la jubilación de la misma manera que vivimos la etapa laboral; nueva etapa requiere de una nueva orientación vital. No nos frustramos, no nos lamentemos ni nos aislemos, sino que debemos intentar disfrutar de las nuevas perspectivas. Lo importante es aceptar con realismo la nueva situación y adoptar actitudes de apertura ante los nuevos horizontes vitales (p.257)

y en la misma dirección Escarbajal y Martínez (2012) complementa diciendo

Hay que buscar nuevos proyectos que tengan sentido y significado en nuestra vida (...) Además, la jubilación planteada como el merecido descanso, reposo y recompensa por lo mucho trabajado, está dejando paso a otra concepción donde el ocio y las actividades interesantes, el trabajo comunitario y el desarrollo continuo de la personalidad son los nuevos objetivos, sin descartar la pura y mera diversión (p.258)

Buscar otras oportunidades, retomar gustos y pasiones o encontrar nuevas acciones que les genera gozo y satisfacción, es una posibilidad que permite la jubilación, y como lo expresan algunos participantes próximos a jubilarse, es una oportunidad para “Aprender nuevos oficios y artes, leer, escribir, bailar, cantar, viajar, compartir con mi familia, realizar obras sociales-niños, ancianos- y disfrutar la vida” (comunicación personal); “Descansar, realizar actividades que tengo pendientes con ocasión de trabajo, viajar, compartir más con mi familia, desarrollar mis hobbies preferidos, entre otros” (comunicación personal); “Tiene ventajas: Disminución del nivel de estrés, más tiempo para uno y la familia, sacar adelante proyectos que se han tenido pendientes por el tema laboral, intensificar las actividades lúdicas, cuidar más de la salud personal, entre otras”. (comunicación personal).

Conocer las perspectivas y opiniones que tienen las personas próximas a jubilarse, es una motivación, un logro y a su vez un reto que se asume desde la profesión de Trabajo Social y desde los planes de bienestar con los que cuenta determinada institución; pues si bien, es un camino de

la profesión estar orientada a la calidad de vida, y es ley llevar a cabo estas prácticas, la orientación e importancia que se le da al mismo es un valor agregado y un sello que va a marcar indiscutiblemente la vida de las personas que hagan parte de la construcción y desarrollo de los mismo.

Lo anterior es importante que se lleve a cabo desde el enfoque de intervención preventivo y promocional, es decir, donde se impulse a que cada sujeto sea consciente y motivar de su realidad, y que en últimas **los** funcionarios sean felices en otro momento de vida diferente al laboral y no al contrario sentir que ya no tiene sentido su vida.

1 Contextualización

1.1 Información de la institución

Historia de la institución

Para conocer lo que ha pasado en el Departamento de Antioquia, desde sus inicios hasta ahora, se tiene como referencia el Informe de Gestión 2021 del plan de desarrollo Unidos por la vida 2020-2023, el cual plantea en el acápite de reseña histórica.

Desde su etapa colonial (1509-1810) empezó como un departamento minero, con su producto insignia el oro, siendo este el detonador de la agricultura y la ganadería, y de otros sectores económicos y avances tecnológicos. Estos hechos, conjugados con un ambiente de libertades más marcado con la primera Constitución Política de Colombia en 1886; la generación de diversas obras de ingeniería; la creación de diferentes bancos entre 1954-1912; de una mayor producción de café en el suroeste entre 1980-1930; de las altas capacidades de su población para el desarrollo de actividades comerciales; de las capacidades empresariales, que procuraron por la diversificación de las inversiones para reducir los riesgos; y la consolidación del Ferrocarril de Antioquia, que concluyó su construcción a principios de 1930 con el tramo Medellín-Puerto Berrio, posibilitaron una mayor capacidad exportadora y acumulación de capital, que trajo consigo un mayor desarrollo económico y social ((Botero, 1983); (Restrepo, 2016)).

Esto propició por la fundación y/o consolidación de un conjunto de industrias, generándose una nueva ola de desarrollo económico desde 1900, entre ellas, se encuentran: alimenticias, bebidas, textiles, metalúrgicas, transporte, comercio, comunicaciones, servicios públicos, cerámica, bancos, seguros, lo que se tradujo en industrias modernas, concentración de obreros, trabajo sindical, inclusión de la mujer y migraciones importantes a Antioquia (Restrepo, 2016). Lo anterior, fue potenciado con la implementación del modelo de Industrialización por Sustitución de Importaciones entre 1950 y 1970, la aparición de conglomerados económicos como el Grupo de Empresas de Antioquia en 1976; la

fundación de nuevas universidades, que se agregaban a la Universidad de Antioquia (1803) y la Escuela de Minas (1886), como fueron la Universidad Pontificia Bolivariana (1936), la Universidad de Medellín (1950), la Universidad Eafit (1960), la Universidad Autónoma Latinoamericana y la Universidad San Buenaventura (1966).

Estos sucesos fueron delineando a Antioquia, como el departamento industrial de Colombia, con su capital Medellín, como la principal dinamizadora de dicho desarrollo productivo y captadora de procesos migratorios poblacionales. Pese a este desarrollo, debido a los efectos generados por la inestabilidad política en 1964, que originaron un conflicto interno y la aparición de grupos guerrilleros, paramilitares, bandas criminales y narcotráfico; en los años 80 y 90 se presentó un incremento sin precedentes de los niveles de violencia ocasionados por el narcotráfico en Medellín y Antioquia, colocando a la primera en el escalafón de las ciudades más violentas del mundo (Echandía, 2015). Este acontecimiento, aunque negativo, mostró la capacidad de resiliencia que tiene la ciudad y el departamento, generándose una transformación urbana y social sin precedentes, saliendo de dicho escalafón y volviéndose un territorio de gran progreso que le permitió ganar diversos premios, entre ellos, la Ciudad más innovadora del mundo en 2013, y Lee Kuan Yew World City en 2016.

Otro evento importante para Antioquia fue la entrada en vigor de la nueva Constitución Política de Colombia y la apertura económica en 1991, que trajo consigo, entre otros hechos, reformas laborales, de salud, restructuración industrial, financiera, de la administración pública. De esta última, se presentó una descentralización administrativa, fiscal y política que posibilitó la descentralización de la Ciencia, Tecnología y la Innovación (CTeI) en un contexto departamental; la realización del Estudio Monitor (1995); la Creación del Consejo de Competitividad (1996); leyes para el ordenamiento de los territorios; en el que se dio a su vez, el surgimiento de diferentes propuestas de planificación de largo plazo del departamento, como Visión Antioquia Siglo XXI; la creación de la Comisión Tripartita (2004) para la articulación, coordinación, planeación del territorio; y de entidades que promueven la innovación, como es el Comité Universidad Empresa Estado (2003) y Ruta N (2009).

Servicios de la Institución

La dirección Desarrollo talento humano de la gobernación de Antioquia tiene como objetivos.

- Administrar las acciones requeridas para la implementación y mantenimiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo, garantizando el cumplimiento de la normatividad aplicable.
- Desarrollar programas que contribuyan al mejoramiento del clima y la calidad de vida laboral de los servidores de la Gobernación de Antioquia.
- Contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos de la administración departamental nivel central- por medio del diseño de planes y proyectos de formación y capacitación en el marco de una educación continua.
- Implementar herramientas dirigidas a los servidores públicos próximos a jubilarse, con el fin de facilitar el cambio de estilo de vida
- Garantizar el funcionamiento del consultorio médico y los espacios destinados para la prestación de los diferentes servicios de salud y cuidados para el bienestar físico y psicológico de los servidores públicos de la administración departamental- nivel central.
- Desarrollar las acciones para asegurar la evaluación del desempeño laboral, los acuerdos de gestión y el seguimiento al cumplimiento de los compromisos laborales de los servidores públicos y establecer planes de mejoramiento del talento humano para el cierre de brechas Decreto 2567/2020, de 5 noviembre, por el cual se determina la estructura administrativa de la administración departamental, se definen las funciones de sus organismos y dependencias y se dictan otras disposiciones, (p. 122)

Misión

La misión del Departamento de Antioquia: Según la Constitución Política, “son fines esenciales del Estado”: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo. El Departamento de Antioquia se comporta con toda fidelidad a este mandato (Gobernación de Antioquia, s.f).

Visión

En el año 2024, Antioquia será una región más próspera, productiva, competitiva, pujante y ambientalmente sostenible, a partir de la ejecución de proyectos visionarios y de la lucha frontal contra la desigualdad social, la inequidad, el desempleo, el analfabetismo, el pesimismo, el atraso, la miseria y el hambre. Todo ello concebido y desarrollado con base en la acción conjunta y articulada entre los actores públicos, privados y sociales del departamento, los municipios y al nivel nacional, bajo el presupuesto básico de trabajar corresponsablemente y solidariamente en el desarrollo integral de nuestro departamento, aprovechando todas las potencialidades, los recursos compartidos, las afinidades sociales, culturales, étnicas, la riqueza de la biodiversidad, la infraestructura con la que contamos y el privilegio de nuestra ubicación geográfica, orientado a encaminar el presente y nuestro futuro hacia la competitividad sistémica que Antioquia requiere para incidir efectiva y significativamente en la prosperidad de sus gentes y en el desarrollo del país, mediante un nuevo modelo educativo, la transformación real del campo y la igualdad de oportunidades con seguridad y justicia (Gobernación de Antioquia, s.f).

Para cumplir la misión general del departamento, las diferentes dependencias tienen funciones y demás que permiten llegar a ella, desde el Plan de incentivos y bienestar laboral de la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional. Dirección Desarrollo Talento Humano (2022), se plantea

Objetivos específicos.

- Diseñar actividades de bienestar laboral para los servidores públicos y sus familias, así como para los pensionados del Departamento de Antioquia.
- Coordinar los programas y actividades de bienestar laboral y calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, así como para los pensionados del Departamento de Antioquia.
- Ejecutar los programas y actividades de bienestar laboral y calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, así como para los pensionados del Departamento de Antioquia.
- Fortalecer a través de actividades el equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores.
- Favorecer las condiciones desde el ámbito intralaboral que redunden en la motivación organizacional de los servidores.
- Actualizar la normativa vigente asociados a programas de Bienestar en la Gobernación de Antioquia., (p. 2)

1.2 Caracterización de la población

Funcionarios pertenecientes a la Gobernación de Antioquia en vía a la etapa de jubilación, Mujeres de 55 años y Hombres de 60 años, que cumplan con 24 años de servicio y 1.300 semanas de trabajo.

2 Objeto de intervención

2.1 Planteamiento del problema

El ciclo vital del ser humano se divide en diferentes etapas de desarrollo, primera infancia, infancia, adolescencia, juventud, adultez y persona mayor; cada una de estas etapas se encuentra mediada por formas de vida particular, pues cada una de ellas depende del contexto en el que se desenvuelve cada persona, la interacción llevada a cabo con los entornos, que a la larga generan oportunidades, retos, desafíos, riesgos, desventajas y demás

Cuando al hablar de curso de vida refiere, Colombia, Ministerio de Salud plantea

reconoce que el desarrollo humano y los resultados en salud dependen de la interacción de diferentes factores a lo largo del curso de la vida, de experiencias acumulativas y situaciones presentes de cada individuo influenciadas por el contexto familiar, social, económico, ambiental y cultural; entendiéndose que invertir en atenciones oportunas en cada generación repercutirá en las siguientes y que el mayor beneficio de un momento vital puede derivarse de intervenciones hechas en un período anterior (s. f, párr. 1)

De lo anterior se acierta que cada etapa vivida es un cúmulo, y seguramente tendrá consecuencias en las próximas etapas afrontar, de allí que se considere relevante y en lo que nos atañe, se trabaje en la etapa de adultez y persona mayor.

Como aduce el Ministerio de Salud y Protección Social (2023), las personas adultas mayores son sujetos de derecho, socialmente activos, con garantías y responsabilidades respecto de sí mismas, su familia y su sociedad, con su entorno inmediato y con las futuras generaciones”, las personas que hacen parte de esta etapa se ubican en la edad de 60 años en adelante, y las personas adultas se consideran entre los 27 y 59 años de vida. (párr.1)

La etapa de adultez, por tanto, es igual de relevante que cada una de las etapas anteriormente vividas, y es allí donde radica la importancia de trabajar en diferentes aspectos que puedan generar calidad de vida, bienestar y desarrollo personal, pues es de aclarar que la edad no es sinónimo de impedimento, obstáculos o restricciones, sino por el contrario, un trabajo enfocado en las necesidades particulares conlleva a una vida saludable, genera autonomía, y hay mayor facilidad de adaptarse al cambio.

Y dentro de lo que compete en la institucionalidad, es una función y una necesidad trabajar con las personas que entran en una etapa de adulto mayor y son activos en las labores diarias y que están próximos a jubilarse, Como plantea Vigoya (2002)

En síntesis, se deberá propender por que las entidades planeen, ejecuten y evalúen programas destinados a dar asistencia técnica oportuna a los servidores para su desvinculación de manera que ésta sea lo menos traumática posible para ellos y para los que permanezcan en la entidad, con miras a favorecer el buen clima laboral. (p. 34)

El trabajo que se lleve a cabo es con la intención de caminar en dos rutas, una, hacia el bienestar, la calidad de vida, y la obligatoriedad que se tiene con respecto a estos temas, como se evidencia en la ley 100 de 1993, donde se plantea

(...) la obligatoriedad de desarrollar programas para pensionados como parte de la seguridad social Integral: —El Sistema de Seguridad Social Integral es el conjunto armónico de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos y está conformado por los regímenes generales establecidos para pensiones, salud, riesgos profesionales y los servicios sociales complementarios que se definen en la presente ley. (Congreso de la República de Colombia, 1993, p.3, como se citó en Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional. Dirección Desarrollo Talento Humano, 2022, p, 2)

y dos, para dar un parte de tranquilidad con respecto a la jubilación, pues no siempre existe una mirada positiva, ni hay asimilación al cambio, así lo plantea Escabajal y Martínez (2012)

La visión pesimista de la jubilación percibe ésta como ruptura social, y a los jubilados como subcategoría social (por improductivos, receptores de pensiones, y no aptos para el desarrollo comunitario), como una carga para el resto de la sociedad. Son los llamados “receptores pasivos y agradecidos” (Towsend, 1991: 26) (p. 253)

En la misma línea de reflexión, como lo muestra Guevara (2013)

(...) No todas las personas están preparadas para asumir los cambios que se avecinan al entrar en la fase previa a la jubilación, debido a que cada uno posee características individuales que proporcionan una percepción diferente ante esta nueva etapa. Lo que para algunos constituye un cierre de ciclo y comienzo de uno nuevo lleno de expectativas y nuevas oportunidades, para otros es el inicio de una fase colmada de incertidumbre, plagada de angustias, tristezas y causante de cambios en el comportamiento normal de los involucrados. Atendiendo a este impacto, es de vital importancia un direccionamiento efectivo que permita visualizar positivamente esta nueva realidad. Aunque estos cambios ocurren con previo conocimiento del trabajador y de la institución en la cual labora, se hace necesaria la intervención de ambas figuras para que la transición de la vida laboral activa al retiro no se convierta en un proceso traumático para las partes involucradas. (p.104)

Y tal como aduce López (2013), si bien hay sentimientos y un cúmulo de pensamientos que parten de la incertidumbre, del miedo, de la confusión, es también una etapa de cierre en la que se deja a nuevas personas la experiencia de los años, la sabiduría laboral de los procesos y experiencias gratificantes que será guía para nuevas personas. Es fundamental por tanto que el trabajo para quienes se desvinculan laboralmente por su edad y sus semanas cumplidas siga siendo enfocado en cuerpo, emociones, mente y espíritu.

En resumen, como lo refiere Guevara, (2013)

la dirección de los programas gira en torno a que el proceso de jubilación sea consciente, faciliten la transición y tengan de ahí en adelante una vida tranquila, en armonía, y sus experiencias en la nueva etapa de vida sean gratificantes. (p.105)

La necesidad para abordar este tema y esta realidad sobre la prejubilación se ve como un compromiso en instituciones como la Gobernación de Antioquia, y por eso la necesidad de reflexionar, trabajar, sensibilizar y diseñar maneras de afrontamiento sobre esta nueva realidad, que en últimas se convierte o traduce en bienestar y calidad de vida de los y las servidoras mientras hace parte de la institución, pero también cuando culmina su etapa laboral.

En síntesis, se deberá propender porque las entidades planeen, ejecuten y evalúen programas destinados a dar asistencia técnica oportuna a los servidores para su desvinculación de manera que ésta sea lo menos traumática posible para ellos y para los que permanezcan en la entidad, con miras a favorecer el buen clima laboral. (Vigoya, 2002, p. 34)

Objeto de intervención

Procesos formativos orientados al cambio de vida después de culminar la etapa laboral.

2.2 Referente teórico

Perspectiva teórica

El acercamiento y análisis al grupo de prejubilados se sustentará teóricamente en el *Interaccionismo Simbólico* que entiende a la realidad social como “el producto de la construcción de sentidos que los sujetos generan en la interacción”, (Quiroz et al, s.f, p. 19) es decir, la interacción es el punto de partida que le da sentido y significado a las construcciones colectivas.

Es la teoría que según Quiroz et al. (s.f) permite entender cómo:

El sujeto interpreta y atribuye significados a las personas, a los objetos, a las instituciones y a las situaciones de acuerdo a lo que éstas signifiquen para él y de acuerdo a la cultura en la que se encuentre inmerso; en otras palabras, el sujeto actúa de acuerdo a la forma como entiende, interpreta y define las cosas (p. 19)

Adicionando a la idea anterior, encontramos a la autora Perlo (2006) quien hace referencia al pensamiento de Blumer para referirse a la naturaleza del interaccionismo simbólico dando a conocer sus tres premisas básicas

La primera de ellas sostiene que el ser humano orienta sus actos hacia las cosas, en función de lo que éstas significan para él. La segunda premisa sostiene que el significado de estas cosas se deriva de la interacción social que cada individuo mantiene con otro. Esta interacción se da a través de la comunicación, la que es simbólica ya que nos comunicamos por medio del lenguaje y otros símbolos significativos. La tercera avala la idea de que los significados no son estables, sino que se modifican a medida que el individuo va enfrentándose a nuevas experiencias (p. 10)

Teniendo en cuenta los pensamientos dichos hasta el momento, se vuelve relevante reconocer que cada sujeto que comparte con otros tanto su conocimiento como su esencia, son personas mediadas por la conciencia, la reflexión y la interacción, siendo ésta última palabra un foco que permite vislumbrar la importancia de espacios presenciales, espacios en los que la mente y el cuerpo estén presentes, y en donde las ideas, los proyectos, las visiones, los sueños que se piensan o se tengan de manera individual, sean compartidos con los otros, sean sentidos, sean inspiración o posibilite en los demás miradas trascendentales.

Cuando se habla del *constructivismo dialógico* según Quiroz et al. (s.f) se plantea que

Se parte de que los sujetos implicados en el proceso (...) no se conciben como objetos de estudio, sino como seres humanos portadores de saberes, intereses y deseos; y como sujetos que emergen de la interacción con el mundo al que pertenecen, unidades heterogéneas, complejas y abiertas permanentemente al intercambio (p.26)

Es decir que este enfoque permite mirar a los otros como “creadores de su vida y su historia, como sujetos que se encuentran en un mundo común desde posiciones diversas; concebirlos como seres de conocimiento, creadores de significados y acción con un sentido propio.” (Quiroz et al, s.f, p. 26)

Agregando al planteamiento anterior, se dispone a saber que “(...) en este paradigma se reconoce que ocurre una auténtica construcción conjunta con los otros (...), donde la unidad de análisis ahora se sitúa en el plano de los intercambios e interacciones compartidas que ocurren entre el sujeto y los otros”. (Hernández, 2008, párr. 40)

En la misma dirección Hernández (2008) explica que

(...) detrás de este concepto se postula que el aprendiz llega a ser capaz de co–construir conjuntamente con los otros que saben más los saberes culturales dentro de un mundo donde éstos se distribuyen socialmente, siempre y cuando estos últimos le extiendan un sistema de ayudas ajustadas y una serie de guías y orientaciones estratégicas a sus demandas cognitivas (párr.41)

Tener este enfoque como referencia posibilita reconocer por una parte que si bien cada ser humano es diferente, la vivencia con el otro y la relación de una misma situación permite el intercambio de sentidos, símbolos, ideas de vida, experiencias y conocimientos de cada sujeto, para la co- construcción y a la apertura del cambio, al igual que a la apropiación por lo que está próximo a ser vivido, y por tanto, llegar a negociar de manera personal y social, cómo se quiere afrontar una etapa de vida distinta; y por otro lado, que el conocimiento que personas apropiadas del tema brinden a los demás es una ayuda, un camino y una guía que permite direccionar las etapas de la vida próximas a experimentar.

2.3 Referente conceptual

A continuación, se presentan las definiciones que encaminaron el presente proyecto, según el planteamiento de diferentes autores

Para Vigoya, A. (2002)

Desvinculación laboral asistida

Entendida como el conjunto de acciones orientados a un retiro asistido del servidor, (...) en el cual se fortalezca) una actitud de aprendizaje permanente para enfrentar el cambio, lo cual facilitará realizar un buen proceso de desvinculación, cuando se realizan procesos de desvinculación laboral, (se debe tener en cuenta algunos aspectos). (p.33)

Aspectos emocionales, dentro de los que se cuentan el apoyo para la asimilación de la nueva situación, reafirmación del autoesquema personal de cada servidor (autoestima, autoimagen, autoconcepto, autoeficacia) e información honesta y clara sobre los programas de desvinculación; (p.33)

Aspectos ocupacionales y de información, es decir que los servidores conozcan las áreas ocupacionales que mayores posibilidades laborales ofrecen, además de los diferentes servicios de intermediación laboral. (p.33)

Aspectos financieros, estrategias para fomentar una cultura del ahorro, acceder a créditos y formas de organización cooperativa. (p.34)

Aspectos familiares, hacer consciente a las familias sobre su nueva situación, evaluar el rol y estatus que cumple el empleado dentro de su familia, además de otros aspectos que tuvieren que ver con lo familiar y que se vieses afectados. (p.34)

Vigoya, A. (2002) refiere que

Bienestar social laboral

El Bienestar Social de los empleados al servicio del Estado deberá entenderse, ante todo, como la búsqueda de la calidad de su vida en general, como corresponde a su dignidad

humana, dignidad que armoniza con el aporte al bienestar social ciudadano. Es de tener en cuenta que la calidad de vida laboral es sólo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado produce tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que está a su servicio. (p.14)

Igualmente se plantea que, el bienestar se concibe como parte integrante de la gerencia de recursos humanos y su objetivo se orienta a garantizar el desarrollo integral de los funcionarios y de la entidad, teniendo en cuenta que el factor humano es el principal activo de una organización y que la eficiencia y la efectividad de ella dependen, en gran medida, de la contribución de las políticas de gerencia del recurso humano para el logro de los objetivos propuestos. (p.26)

Para el presente propósito se entenderá el Bienestar Social como un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y que a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de las entidades estatales (...) bienestar no significa algo establecido o algo dado que permanece, sino algo que se persigue y se construye, algo a lo cual se desea llegar y para lo que se establecen múltiples lineamientos. Se asume como comodidad, existencia de las cosas necesarias para vivir a gusto y en satisfacción y como desarrollo de potencialidades. (p.26)

Vigoya, A. (2002) menciona que

Calidad de vida laboral

La Calidad de Vida Laboral es un aspecto de la calidad de vida en general y se ha definido como el proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación

con su trabajo y con el logro de la misión de cada una de las entidades estatales. (libro-bienestar social laboral, p.27)

La calidad de vida laboral se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones endógenas y exógenas en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los miembros de una organización. (p.28)

Define Vigoya, A. (2002)

Gerencia del cambio

El mejoramiento continuo tanto de los servidores como de las entidades es una necesidad que les exige estar en proceso permanente de cambio. El cambio no es fácil, ya que, por lo regular, hace salir a las personas de un ámbito que les da seguridad y comodidad para obligarlas a ser y a hacer las cosas de forma diferente, lo cual casi siempre implica un riesgo. Sin embargo, es la condición para lograr cada vez más calidad de vida. (p.35)

Para que el cambio de las personas o de las entidades sea generador de crecimiento y calidad de vida, deberá, sin embargo, reunir ciertas condiciones: (p.35)

- Ser resultante de un proceso de reflexión, de decisiones personales y de una serie de acciones concertadas por todos los participantes en el proceso, sin que haya presión externa de ninguna clase. (p.35)
- Ser capaz de movilizar recursos preexistentes en las personas y en las entidades aún no desarrollados, pero que están en ellas en forma latente y virtual y de los cuales deben tomar conciencia. (p.35)
- Ser cambios de naturaleza psicosocial, es decir, que afecten positivamente no sólo al sistema implicado (a las personas o a las entidades), sino también a sus contextos, es decir,

debe incidir en el mejoramiento del entorno que les es propio: clima organizacional, ambiente externo que rodea a las entidades, mejor atención de usuarios, etc. (p.35)

- Ser integral, es decir, debe suponer la integración de las varias dimensiones que les son propias. Así, por ejemplo, a nivel de las personas, el cambio debe abarcar lo físico, lo emocional, lo cognoscitivo, lo espiritual, lo operativo. (p.35)

Jubilación

Lo que se entiende como jubilación productiva -o provechosa- se asocia al concepto de envejecer con éxito, o el buen envejecimiento (...) Cuando se habla de envejecer con éxito se tienen en cuenta cuestiones que puede ser posible realizar o conseguir. Se entiende modernamente que tras la jubilación existe también un potencial de capacidades y habilidades que las personas pueden desarrollar mediante nuevos aprendizajes y ejercicio, que permiten una adaptación a los cambios que se producen por la edad y las diversas circunstancias que configuran el ciclo vital (como señala Bazo, 1997, citado en Velázquez 1999, p.164)

Responsabilidad social empresarial

Para Ramos et al., (2011)

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 (p.20)

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 (Ramos et al., 2011, p.19)

Educación financiera

Para la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico [OCDE] (2005)

La educación financiera puede ser definida como el proceso por el cual los consumidores/inversores financieros mejoran su conocimiento sobre los productos, conceptos y riesgos financieros y, a través de información, instrucción y/o consejo objetivo, desarrollan las habilidades y confianza para adquirir una mayor concienciación de los riesgos y oportunidades financieras, para tomar decisiones informadas, para saber dónde acudir para pedir ayuda y adoptar otras medidas efectivas para mejorar su bienestar financiero (p.5)

Vida saludable

Para el Municipio de Medellín (2018)

Los estilos de vida saludables (EVS) son concebidos como formas de vida que se crean y moldean en relación con los modos y condiciones. En este sentido, los estilos de vida, aunque tienen relación con los aspectos conductuales, no se consideran estáticos o predeterminados y no dependen exclusivamente del “libre albedrío” de las personas. Desde esta perspectiva, lo que el concepto de estilo de vida permite entender es que los

comportamientos de las personas se estructuran en función de su pertenencia a un determinado sector sociocultural; por tanto, tienen un efecto de globalidad y no de comportamiento individual (p.19)

los conceptos trazadores esenciales para el abordaje, comprensión y promoción de los EVS son: desarrollo humano, salud, promoción de la salud, determinantes sociales en la salud, condicionantes de la salud, atención primordial en salud, cult cuidado, hábitos, educación para la salud, habilidades para la vida saludable (p.20)

Salud mental

Desde el Minsalud (2014)

En Colombia la Ley 1616 de 2003 define la salud mental como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad (párr. 1)

es importante tener en cuenta que: ABECÉ La forma como nos comportamos y nos relacionamos con las personas y el entorno en nuestra vida diaria es el resultado de la manera en que transcurren las percepciones, los pensamientos, las emociones, las creencias y demás contenidos en nuestra mente, los cuales se encuentran íntimamente afectados por factores genéticos, congénitos, biológicos y de la historia particular de cada persona y su familia, así como por aspectos culturales y sociales (párr. 2)

La salud mental es una construcción social que puede variar de un contexto a otro, dependiendo de los criterios de salud y enfermedad, normalidad y anormalidad establecidos en cada grupo social (párr. 3)

Proyecto de vida

Un proyecto de vida es una labor en construcción permanente que sigue cierta continuidad, pero adaptada a la situación de cada momento (...) Los proyectos de vida movilizan la acción y la posicionan en una dirección particular basada en metas significativas, integrando los valores con las legítimas aspiraciones personales. Se erige como un proceso que no se adhiere a una secuencia estática, pero que se extiende a lo largo de los años y alberga una intención o propósito claros. Es un camino plagado de satisfacción, pero que también permite la posibilidad de trastabillar (Mateu, 2019, párr. 4-5)

2.4 Metodología

Para alcanzar los objetivos propuestos, es importante tener una ruta, y encontrar parámetros que guíen y encaminen de manera eficaz las temáticas que se planteen y las actividades a ejecutar; es fundamental aclarar que, para tener una estrategia adecuada, es necesario tener en cuenta hacia quien va dirigido, por ello, el desarrollo del proyecto tendrá como base dos métodos, que se acogen a las personas que serán parte de él y que van acorde a sus necesidades.

Para alcanzar los objetivos propuestos, es importante tener una ruta, y encontrar parámetros que guíen y encaminen de manera eficaz las temáticas que se planteen y las actividades a ejecutar; es fundamental aclarar que, para tener una estrategia adecuada, es necesario tener en cuenta hacia quien va dirigido, por ello, el desarrollo del proyecto tendrá como base dos métodos, que se acogen a las personas que serán parte de él y que van acorde a sus necesidades.

En primer lugar, se plantea la metodología conocida como aprender haciendo, del cual nos plantean que “(...) los aprendices ganan destrezas desde la participación guiada” (Rogoff, 1995, como se citó en Rodríguez & Ramírez, 2014).

De igual manera, Lavé & Wenger, 1991, citado en Rodríguez & Ramírez, 2014 refieren que

Los aprendices participan en diferentes contextos desde la observación y luego con pequeños aportes fruto de la reflexión individual y acompañamiento del tutor o del mentor y la reflexión y la construcción social se realiza de manera colectiva con la intención de enseñar y aprender al mismo tiempo (p. 55)

Para complementar la idea expresada sobre este modelo, Wertsch, 1985, citado en Rodríguez & Ramírez, 2014 nos presentan, de manera resumida las características que orientan este aprendizaje:

i. activo: donde la persona aprende por sí mismo, es activo durante la construcción de conocimiento (Shuell, 1986; Stern & Huber, 1997); ii. autorregulado: crea y percibe actividades propias, evalúa los resultados de las actividades y reevalúa nuevas actividades por sí mismo (Kanfer, 1977); iii. constructivo: el conocimiento individual parte de una construcción personal que interpreta las percepciones o experiencias, en forma dependiente de sus conocimientos u opiniones disponibles; iv. situado: el contexto de aprender ofrece o al menos refleja oportunidades reales de experimentar lo que se debe adquirir y aplicar los conocimientos adquiridos (Jonassen, Mayes & McAleese, 1993); v. social: concibe que aprender no es un proceso exclusivamente individual, sino una interacción sociocultural (p.56)

En segundo lugar, Adam 1970, como se citó en Caraballo 2007, plantea el método de andragogía y expresa que

(...) una educación que responda a los intereses, las necesidades y las experiencias propias vividas por el educando (..) Este autor le atribuye a la Andragogía la obligación de estudiar la realidad del adulto y determinar las normas adecuadas para dirigir su proceso de aprendizaje (p.191)

En esta misma línea de reflexión Marrero, 2004, pp.6-7 como se citó en Caraballo 2007, la Andragogía “es un proceso de desarrollo integral del ser humano para acceder a la autorrealización, a la transformación propia y del contexto en el cual el individuo se desenvuelve”. Sostiene, además, que la Andragogía “busca movilizar y potenciar en cada uno de nosotros conocimientos, valores, aptitudes de compromiso solidario, social (...)” (p.192).

Afirma Marisa, 2000, p.3 como se plantea en Caraballo 2007, que la concepción de enseñanza se fundamenta “en planificar y promover situaciones en las que el alumno organice sus experiencias, estructure sus ideas, analice sus procesos y exprese sus pensamientos” (p.191).

En función de esta premisa, la metodología de la enseñanza centra su interés en el participante adulto, como ente responsable, autogestor de su proceso de aprendizaje, comprometido consigo mismo. El facilitador, por su parte, se encarga de perfeccionar las estrategias de enseñanza y aprendizaje con el fin de promover en los participantes la adquisición de cuerpos de conocimientos relevantes que sean retenidos por éstos (Caraballo, 2004, p. 196).

3 Proyecto

3.1 Justificación

Uno de los pilares del Departamento de Antioquia gira en torno al fortalecimiento del talento humano, el cual se basa por una parte, en las competencias y habilidades, los saberes, y las formas de pensar que permiten a cada uno de los funcionarios desempeñar de manera adecuada su labor (Giraldo, Castillo & Serrano, 2013, párr. 22), y por otra parte, hace énfasis en el fortalecimiento de las estrategias tanto individuales como colectivas, que posibilitan dentro de la estructura organizacional, anticipar y gerenciar el cambio en determinadas situaciones, conllevando a lograr los objetivos, la misión, la visión y las actividades de la organización a la cual se pertenece, en este caso a la Gobernación de Antioquia.

Teniendo lo anterior como base, se reconoce dentro del Plan de incentivos y bienestar laboral de la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional. Dirección Desarrollo Talento Humano (2022), de la Gobernación de Antioquia que, el factor humano es cada vez más importante, y que la buena e íntegra gestión que se haga con el mismo es sinónimo de pertinencia tanto para la institución como para la persona; Por ello, el objetivo que plantea asienta en

Brindar oportunidades de desarrollo a los servidores y sus familias, pensionados para el mejoramiento de la calidad de vida laboral atendiendo necesidades de protección, manejo y aprovechamiento del tiempo libre, aprendizaje, deporte, recreación y vivienda; de forma que se contribuya a la felicidad, productividad, innovación, equilibrio de: la salud física y mental, así como entre la vida laboral y personal de los servidores, y al logro de los valores institucionales; tanto dentro del tiempo que dure la fase de la pandemia por Covid19, como en las fases posteriores de control del virus (p.1)

Lo anterior reconoce la importancia del trabajo con las y los funcionarios en paralelo a su labor cotidiana, pero también visibiliza la necesidad de trabajar en la proximidad que tienen para culminar la etapa laboral, puesto que la visión de bienestar va más allá de la pertenencia a un lugar.

De lo dicho hasta el momento, se hace pertinente contribuir a los objetivos del Departamento, en este caso mediante el diseño de una estrategia con los prejubilados, que siga contenida en el programa de bienestar social de la Gobernación de Antioquia, puesto que, si bien la institución tiene una programación y ruta con las y los prejubilados, es necesario que ésta sea fundamentada, conceptualizada, con unas bases metodológicas que oriente la implementación del mismo dentro del Departamento, que sea propio y no únicamente brindado por terceros.

3.2 Objetivos generales y específicos

Objetivo General

Preparar a los y las servidoras del Departamento de Antioquia próximos a jubilarse en la nueva etapa de vida que comienza, a través de diferentes herramientas de aprendizaje.

Objetivos específicos

- Diseñar un proyecto de vida mediante la co-construcción, con el fin visualizar la ocupación del tiempo libre y de crear un estilo de vida saludable y confortable.
- Reconocer la importancia de un estilo de vida saludable como estrategia de promoción y prevención en la salud.
- Reconocer la importancia de la Salud mental e inteligencia emocional que permita afrontar una nueva etapa de vida.
- Implementar la educación financiera como una estrategia que permita habilidades y conocimientos para manejar de forma equilibrada los recursos y minimizar las incertidumbres económicas generadas por el cambio.

3.3 Cuadro de objetivos, metas e indicadores

Tabla 1 Descripción de objetivos, metas e indicadores

Sistema de Monitoreo y Seguimiento					
Objetivo General	Objetivos específicos	Actividades	Indicadores	Metas	Evidencias
Preparar a los y las servidoras del Departamento de Antioquia próximos a jubilarse en la nueva etapa de vida que comienza, a través de diferentes herramientas de aprendizaje.	Diseñar un proyecto de vida mediante la co-construcción, con el fin de visualizar la ocupación del tiempo libre y de crear un estilo de vida saludable y confortable.	Taller que permita visualizar y construir a corto, mediano y largo plazo un plan de vida.	Número de funcionarios inscritos en el programa para la preparación a la jubilación que realizan un plan de vida para llevar a cabo después del ámbito laboral.	90 % de los funcionarios asistentes en los diferentes encuentros tienen claridad sobre las actividades, habilidades, capacidades y proyectos que quieren realizar después de la etapa laboral	Registro de asistencia Registro fotográfico Guía metodológica Material visual Memorias
	Reconocer la importancia de un estilo de vida saludable como estrategia de promoción y prevención en la salud.	Capacitación sobre hábitos saludables que permita una vida sana y estable.	Funcionarios inscritos en el programa para la preparación a la jubilación que toman conciencia sobre la importancia de los estilos de vida saludables	El 90 % de los funcionarios reconocen y transforman los hábitos alimenticios y deporte para mejorar la salud.	Registro de asistencia Registro fotográfico Guía metodológica Material visual Memorias
	Reconocer la importancia de la Salud psicológica e inteligencia emocional que permita afrontar una nueva etapa de vida.	Capacitación sobre bienestar emocional, psicológico y social.	Funcionarios inscritos en el programa para la preparación a la jubilación sensibilizados frente a la jubilación y la importancia de la salud mental	El 80% de los funcionarios en etapa de pre-jubilación cuentan con una capacitación de sensibilización activa en un tiempo de dos semanas	Registro de asistencia Registro fotográfico Guía metodológica Material visual Memorias

	Implementar la educación financiera como una estrategia que permita habilidades y conocimientos para manejar de forma equilibrada los recursos y minimizar las incertidumbres económicas generadas por el cambio.	Capacitación para la estructuración de un plan financiero adaptado a una nueva etapa de vida.	Número de personas impactadas en educación financiera, en temas relacionados con ingresos, ahorros y gastos	El 80 % de los funcionarios logran construir un plan financiero después de la capacitación brindada.	Registro de asistencia Registro fotográfico Guía metodológica Material visual Memorias
--	---	---	---	--	--

Nota. Creación propia (2023).

3.4 Módulos

Para llevar a cabo cada uno de los objetivos, es evidente que las capacitaciones a realizar deben estar intencionadas, por ello, se mencionan a continuación los temas correspondientes en cada módulo.

Proyecto de vida: Temas a desarrollar: Ikigai, Rueda de la vida, Mapa de sueños, El poder de los hábitos y Gestión del cambio, Redes de apoyo

Vida saludable: Hábito del sueño, Alimentación, Ejercicio físico, Mindfulness (teniendo en cuenta la particularidad y la diversidad en los gustos)

Salud mental: Inteligencia emocional, Programación neurolingüística, Comunicación asertiva, Gestión del tiempo.

Educación financiera: Presupuesto, Ahorro, Inversión, Crédito, Emprendimiento.

3.5 Población

Funcionarios pertenecientes a la Gobernación de Antioquia en vía a la etapa de jubilación, Mujeres de 55 años y Hombres de 60 años, que cumplan con 24 años de servicio y 1.300 semanas de trabajo

3.6 Recursos

Para llevar a cabo el siguiente programa se realizará una licitación pública en la cual se dé a conocer la necesidad requerida para el trabajo de cada uno de los módulos, de ella se hará una evaluación de las ofertas y posteriormente una elección de esta, para generar un contrato que determine tiempo, recursos materiales, tecnológicos, infraestructura y humanos.

4 Evaluación del proyecto

4.1 Fortalezas

El proceso de práctica posibilitó identificar diferentes fortalezas válidas a resaltar. Reconocer inicialmente que la profesión tiene un amplio campo de acción, y en esa medida, cuando se trabaja en entidades públicas, donde se cuenta con los recursos suficientes para ejecutar cada uno de sus programas y actividades pensados para los y las servidoras del departamento, disminuye la mirada asistencial o de carencia de la profesión, y enfoca la mirada en el trabajo que se puede hacer desde lo gerencial, desde la promoción, la prevención.

Otro ámbito a validar es el actuar no desde el problema sino desde el potencial, es decir, cómo aumentar capacidades, y aportar desde el bienestar social en múltiples actividades que realizan y que pueden realizar para que desarrollen cada una de sus actividades de la mejor manera, pero adicional, presten al público la mejor atención y conocimiento.

La orientación y el acompañamiento en cada una de las actividades a realizar fue fundamental para desarrollar una práctica con retos profesionales y personales exitosos, pues la disposición y el saber siempre se comparte con la practicante, se permiten las preguntas, las mejoras, las opiniones y demás, todo lo anterior posibilita en suma unas relaciones sociales de aprendizaje, pero también personales.

4.2 Evaluación a la Institución

Dentro de la apreciación para la Universidad, se estima la importancia que se tiene de trabajar de manera más profunda contenidos gerenciales, que posibiliten al llegar a campos de acción como estos un que hacer más satisfactorio y menos confuso, pues es otra mirada que el trabajo social comprende, del cual se propicia igualmente el bienestar social para quienes desarrollan sus funciones allí, pero que impactan a toda la población que requiere de sus servicios y también a cada uno de sus círculos sociales.

5 Referencias

Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2021). *Plan de desvinculación asistida y retiro laboral 2021*.

Carballo, R. (2007). La andragogía en la educación superior. *Investigación y posgrado*, 22(2), 187-206 .<https://www.redalyc.org/pdf/658/65822208.pdf>

Colombia. Congreso de la República. Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Diciembre 23 de 1993. N.41148. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5248>

Colombia. Minsalud. (s.f). *ABECÉ Enfoque de Curso de Vida*
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ABCenfoqueCV.pdf>

Colombia. Minsalud. (2014). *ABECÉ Sobre la salud mental, sus trastornos y estigma*.
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/abc-salud-mental.pdf>

Colombia. Ministerio de salud y protección social. (2023). *Envejecimiento y Vejez*.
<https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/promocion-social/Paginas/envejecimiento-vejez.aspx>

Decreto 2567/2020, de 5 noviembre, por el cual se determina la estructura administrativa de la administración departamental, se definen las funciones de sus organismos y dependencias y se dictan otras disposiciones, *Departamento de Antioquia Gobernación*. 5 de noviembre de 2020.

Escarbaja, A. Martínez, S. (2012). Jubilación, educación y calidad de vida. *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, (20),245-272.
<https://www.redalyc.org/pdf/1350/135029101009.pdf> Redalyc.Jubilación, educación y calidad de vida

Gobernación de Antioquia. (s.f). *Misión y Visión*. <https://antioquia.gov.co/goberon/mision-vision>

Guevara, M. (2013). Preparación para la jubilación: diseño de un programa de acompañamiento psicológico. *Visión Gerencial*,(1),103-122
[.https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545895003.pdf](https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545895003.pdf)

Hernández, G. (2008). Los constructivismos y sus implicaciones para la educación. Perfiles educativos.(30)122.https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982008000400003

Informe de Gestión. (2021). *Plan de desarrollo unidos por la vida 2020-2023*. Gobernación de Antioquia.https://plandesarrollo.antioquia.gov.co/archivo/INFORMEGESTION2021_DIGITAL_opt_opt.pdf

López, A. (2013). *Planes de retiro: una forma de dar valor a su empresa*.
<https://www.portafolio.co/negocios/empresas/planes-retiro-forma-dar-empresa-81714>

Mateu, J. (2019, octubre 12). *Proyecto de vida: ¿qué es y cuáles son sus elementos más importantes?* <https://psicologiaymente.com/psicologia/proyecto-de-vida>

Municipio de Medellín. (2018). *Guía estilos de vida saludables*. <https://acortar.link/ncvaS7>

Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico. (2005). *Recomendación sobre los Principios y Buenas Prácticas de Educación y Concienciación Financiera*

Perlo, C. (2006). Aportes del interaccionismo simbólico a las teorías de la organización. *Invenio*, 9(16),89-107. <https://www.redalyc.org/pdf/877/87701607.pdf>)

Portafolio. (2022, abril 22). *Aclare la realidad acerca de las pensiones en Colombia*.
<https://www.portafolio.co/mis-finanzas/jubilacion/mitos-y-realidades-acerca-de-las-pensiones-en-colombia-564408>

Quiroz, A, Velásquez Á., García B., González P. (s.f). *Técnicas Interactivas para la investigación social cualitativa*.

Ramos, A. Rodriguez, Z. & Mario, j. (2011) *Plan de retiro para los empleados en etapa de prejubilación de la Universidad Tecnológica de Bolívar: una estrategia de responsabilidad social empresarial*. Universidad Tecnológica de Bolívar.
<https://hdl.handle.net/20.500.12585/2812>

Rodríguez, A., & Ramírez L., (2014). Aprender haciendo-Investigar reflexionando: Caso de estudio paralelo en Colombia y Chile”. *Revista Academia y Virtualidad*, 7, (2), 53-63.

Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional. Dirección Desarrollo Talento Humano. (2022). Plan de incentivos y bienestar laboral. Gobernación de Antioquia.

Velázquez, M. (1999). La jubilación activa. *Escuela abierta*. (3), pp. 163-182.
<http://hdl.handle.net/10637/6662>

Vigoya, A. (2002). Bienestar social laboral una nueva propuesta.