

DISEÑO DE UN PROGRAMA PRE-PENSIONAL PARA LOS COLABORADORES DE LA UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR

Estudiantes:

VÍCTOR LUIS DÍAZ MENDOZA
MARÍA VICTORIA MOLINA BARRIENTOS
BELKYS MARGARITA PÉREZ PÉREZ

Tutor(es)

Director: CARLOS ACOSTA VILLA
Codirector: Ana Blanco

RESUMEN

Este proyecto se desarrolló con el objeto de proponer el diseño de un programa pre – pensional para los colaboradores de la Universidad Simón Bolívar que se encuentran en cumplimiento de esta etapa de requisito legal. Después de revisar los programas que la institución ofrece a los colaboradores referentes a este tema, se diagnostica que no existe un programa que pueda dar un acompañamiento a este proceso. Se hizo una investigación de tipo descriptivo - propositivo. Se aplicó una encuesta a 90 empleados, el diseño del instrumento se fundamentó en las variables dimensiones emocionales y la de salud financiera de los colaboradores encuestados; que suelen ser las más afectadas frente a los cambios de vida. Con los resultados de la encuesta, se pudo demostrar que un 67% tiene decisiones muy acertadas en el manejo de sus recursos económicos, 66% de la población es consciente de la necesidad de buscar otros ingresos para equilibrar la mesada pensional que recibirán al momento de adquirir la prestación económica. También se pudo determinar que el 62% de la población piensa positivamente para mantener una salud financiera que les permita a su vez, conservar una salud emocional al momento de recibir la prestación económica. A partir de estos resultados se identificaron las necesidades de formación que aportarán diferentes beneficios de adaptación al nuevo estilo de vida de los colaboradores. Con el desarrollo de este programa se recomiendan las estrategias de intervención que serán de gran utilidad para los colaboradores que se encuentran en la etapa pre pensional, éstas con el fin de generar un estado de bienestar en los mismos; es por ello que las charlas y/o capacitaciones además de los talleres serán parte fundamental de las herramientas a utilizar con las que se podrán discutir temas acerca de todos los tipos de situaciones por las que pasan los colaboradores y que con la información compartida por las experiencias y el conocimiento de los formadores, se llegue a acceder a las oportunidades ofrecidas con miras a lo que se anticipa como el final de un ciclo laboral y, de esta forma, también se obtendría una nueva experiencia de vida.

Antecedentes:

La vejez constituye la aceptación del ciclo vital único y exclusivo de uno mismo y de las personas que han llegado a ser importantes en este proceso. Comienza a los 65 años aproximadamente y se caracteriza por un declive gradual del funcionamiento de todos los sistemas corporales. Por lo general se debe al envejecimiento natural y gradual de las células del cuerpo (Ibarra (2004).

Un programa para la mejora del bienestar de las personas mayores evaluó el afecto,

el nivel de felicidad, el nivel de preocupación, el optimismo y la presión arterial. Los resultados indicaron que los participantes del programa incrementaron significativamente su nivel de felicidad y disminuyeron el nivel de preocupación y la presión arterial sistólica. El incremento del nivel de felicidad en personas mayores favorece la construcción de recursos personales y la implicación con objetivos y proyectos que les acercan al envejecimiento activo y saludable.

Por consiguiente, una institución educativa es el escenario propicio para presentar un programa que promueva la responsabilidad social empresarial dentro de su equipo de trabajo, no solo al momento de estar vinculado laboralmente con la organización sino también como muestra de que su paso por esta sigue siendo de su interés.

Cabe destacar que no todas las personas reaccionan ante la jubilación o el retiro de la misma manera, por lo que se considera importante realizar una preparación para las etapas sucesivas a la jubilación. Son muchos los factores para tener en cuenta, como es la salud, la economía, la familia, las amistades, las actividades deportivas y recreativas que realizan, o si tiene o considera incorporarse a otras ocupaciones. Esto hace que cada futuro jubilado tenga una actitud diferente (Teos, 2009).

Objetivos:

- Objetivo general

Diseñar un programa pre - pensional dirigido a los colaboradores de la Universidad Simón Bolívar sede Barranquilla, para fortalecer su adaptación al nuevo estilo de vida.

- Objetivos específicos

❖ Conocer los factores que puedan incidir en el cambio a una nueva etapa de vida de los colaboradores de la Universidad Simón Bolívar que están cercanos a obtener su pensión por vejez con el propósito de acompañarlos en el proceso de acoplamiento y aceptación a esa nueva etapa.

- ❖ Identificar las características de los colaboradores que serán vinculados al plan pre – pensional con el fin de definir las actividades que aportan beneficios de adaptación al nuevo estilo de vida.
- ❖ Recomendar las estrategias, que se ofrecerán a los colaboradores para enfrentar el nuevo estilo de vida con base a las necesidades identificadas.

Materiales y Métodos:

El método utilizado para el desarrollo de esta investigación fue un Instrumento de encuesta con el fin de identificar las necesidades de la población a abordar.

Resultados:

Como resultado de la nuestra investigación se encontró que muchos de los colaboradores tienen temor en lo que puede ser su futuro y su ritmo de vida luego de afrontar la pensión, es allí donde se requiere un acompañamiento psicosocial, por lo temores desde la dimensión emocional, para algunos colaboradores el hecho de recibir la pensión no significa retirarse del mundo laboral inmediatamente, sino que, dentro de sus planes, pensamientos o expectativas, plantean emprender un nuevo negocio para así continuar con su proyecto de vida en la etapa de vejez; lo que concuerda con las anotaciones de Cal Crespo et al. (2006).

Como resultado del instrumento se observó que, aunque los colaboradores encuestados manifiestan tratar de mantener una salud financiera que les permita recibir la pensión con el menor riesgo de deudas posibles, procuran mantener sus tarjetas de crédito al día y, aunque en menor proporción tratan de generar un ahorro adicional para equilibrar su ingreso por pensión, denotan preocupación ante el planteamiento de conservar el mismo estilo de vida con la mesada a recibir teniendo en cuenta que la norma que aplica casi a un 90% de los pensionados de hoy en día, el cálculo para determinar el monto a recibir solo oscila entre un 65% y 75% del promedio del IBC de los últimos diez años cotizados para el régimen de prima media y para el régimen de ahorro individual aumento el monto a acumular para poder obtener por lo menos un mínimo legal mensual vigente.

Según los estudios de Moragas (2007), se relaciona que los colaboradores que participaron en el presente trabajo también reflexionan acerca de lo que le depara el futuro posterior a su pensión; si este retiro laboral afectará su salud mental y psicosocial. Igualmente encontramos relación con el trabajo de Hernández et al (2003) ya que, al establecer la metodología, coincide en el direccionamiento de los colaboradores a los procesos de Bienestar Laboral. Se espera que este trabajo impacte como lo hizo el estudio de Jiménez et al. (2016) donde sus resultados mostraron afectación directa en la salud de los participantes, evidenciando aumento del nivel de felicidad y disminución en el nivel de preocupación después

de la intervención y seguimiento de bienestar laboral a través de sus programas de acompañamiento y formación.

Conclusiones:

Se pudo demostrar con la población encuestada que un 67% tiene decisiones muy acertadas en el manejo de sus recursos económicos, 66% de la población es consciente de la necesidad de buscar otros ingresos para equilibrar la mesada pensional que recibirán al momento de adquirir la prestación económica. También se pudo determinar que el 62% de la población piensa positivamente para mantener una salud financiera que les permita a su vez, conservar una salud emocional al momento de recibir la prestación económica.

Se demostró que mucho de la adaptabilidad positiva que puede presentarse en la jubilación y pre pensión se basa en las actitudes y situaciones personales de cada uno y que conforman su capacidad de afrontar el retiro laboral, entonces planteamos que el ahorro, la organización y la inversión en la salud tanto física como mental va a determinar mucho como afrontar este nuevo reto, ya que no podremos escapar de él por ser un proceso por el que todos pasamos de manera natural una vez terminamos nuestro ciclo profesional y laboral, lo indispensable es poder prepararnos precisamente para su llegada.

Con el desarrollo de este programa se recomiendan las estrategias de intervención que serán de gran utilidad para los colaboradores que se encuentran en la etapa pre pensional, éstas con el fin de generar un estado de bienestar en los mismos; es por ello que las charlas y/o capacitaciones además de los talleres serán parte fundamental de las herramientas a utilizar con las que se podrán discutir temas acerca de todos los tipos de situaciones por las que pasan los colaboradores y que con la información compartida por las experiencias y el conocimiento de los formadores, se llegue a acceder a las oportunidades ofrecidas con miras a lo que se anticipa como el final de un ciclo laboral y, de esta forma, también se obtendría una nueva experiencia de vida.

Se incluyen en el programa, charlas de tipo jurídico para que haya una integralidad en el proceso de información dentro de la etapa pre pensional en el que se puedan resolver las inquietudes previas a la solicitud de la prestación económica; además de actividades que aborden situaciones relacionadas con el ámbito psicosocial con el fin de generar un apoyo emocional para modelar un estilo de vida para esta nueva etapa, todo ello acompañado de un proceso de seguimiento.

Se esperaría que con el desarrollo de estas actividades con los colaboradores pre pensionados haya un nivel alto de bienestar tanto físico como mental; indagar sus áreas de interés participativo o que se adquieran habilidades nuevas en las que ocupen su tiempo libre.

Finalmente queda evidenciado, que con el diseño del Programa pre – pensional para los Colaboradores de la Universidad Simón Bolívar – Sede Barranquilla, les

será más fácil prepararse para su nuevo estatus y tener opciones más claras sobre las oportunidades que puedan aprovechar, de acuerdo con los programas y capacitaciones que reciban, para aceptar su nuevo estilo de vida como es el estar Pensionado (Zanelli, 2010).

Palabras clave: bienestar laboral, organización - universidad, prejubilación, salud financiera, salud emocional, talento humano.

ABSTRACT

This project was developed to propose the design of a pension program for the employees of the Simón Bolívar University who are following this stage of legal requirement. After reviewing the programs that the institution offers to collaborators regarding this issue, it is diagnosed that there is no program that can provide support to this process. A descriptive-purposeful investigation was carried out. A survey was applied to 90 employees, the design of the instrument was based on the emotional dimension's variables and the financial health of the surveyed collaborators; that are usually the most affected in the face of life changes. With the results of the survey, it was shown that 67% have very successful decisions in the management of their economic resources, 66% of the population is aware of the need to seek other income to balance the pension allowance they will receive at the time of acquire the economic benefit. It was also possible to determine that 62% of the population thinks positively to maintain financial health that allows them, in turn, to maintain emotional health at the time of receiving the economic benefit. Based on these results, the training needs that will provide different benefits of adaptation to the new lifestyle of the employees were identified. With the development of this program, intervention strategies that will be very useful for employees who are in the pension stage are recommended, these in order to generate a state of well-being in them; That is why the talks and / or trainings in addition to the workshops will be a fundamental part of the tools to be used with which it is possible to discuss topics about all types of situations that collaborators go through and that with the information shared by the experiences and knowledge of the trainers, the opportunities offered are accessed with a view to what is anticipated as the end of a work cycle and, in this way, a new life experience would also be obtained.

Background:

Old age constitutes acceptance of the unique and exclusive life cycle of oneself and of the people who have become important in this process. It begins around the age of 65 and is characterized by a gradual decline in the functioning of all body systems. It is generally due to the natural and gradual aging of the body's cells (Ibarra (2004).

A program for the improvement of the well-being of the elderly evaluated the affect, the level of happiness, the level of worry, optimism and blood pressure. The results indicated that the program participants significantly increased their level of happiness and decreased their level of worry and systolic blood pressure. The increase in the level of happiness in older people favors the construction of personal resources and involvement with objectives and projects that bring them closer to active and healthy aging.

Therefore, an educational institution is the propitious setting to present a program that promotes corporate social responsibility within its work team, not only at the time of being linked to the organization but also as a sign that their time in it continues to be of your interest.

It should be noted that not all people react to retirement or retirement in the same way, so it is considered important to prepare for the stages following retirement. There are many factors to consider, such as health, finances, family, friendships, sports, and recreational activities that they carry out, or if you have or are considering joining other occupations. This means that each future retiree has a different attitude (Teos, 2009).

Objective:

- *General objective*

Design a pre - pension program aimed at the collaborators of the Simón University Bolívar headquarters Barranquilla, to strengthen their adaptation to the new lifestyle.

- *Specific objectives*

- ❖ Know the factors that may influence the change to a new stage of life of the employees of the Simón Bolívar University who are close to obtaining their old-age pension with the purpose of accompanying them in the process of coupling and acceptance to this new stage.
- ❖ Identify the characteristics of the collaborators that will be linked to the pre - pension to define the activities that provide benefits of adaptation to the new style of life.
- ❖ Recommend the strategies, which will be offered to the collaborators to face the new lifestyle based on identified needs.

Materials and methods:

The method used for the development of this research was a survey instrument to identify the needs of the population to be addressed.

Results:

As a result of our research, it was found that many of the collaborators are afraid of what their future and their rhythm of life may be after facing the pension, it is there where psychosocial support is required, due to fears from the emotional dimension, For some employees, the fact of receiving the pension does not mean withdrawing from the labor market immediately, but rather, within their plans, thoughts or expectations, they propose to start a new business in order to continue with their life project in old age; which agrees with the annotations of Cal Crespo et al. (2006).

As a result of the instrument, it was observed that, although the employees surveyed state that they try to maintain a financial health that allows them to receive a pension with the lowest possible risk of debt, they try to keep their credit cards up to date and, although to a lesser extent they try to generate additional savings to balance their pension income, denote concern about the approach of preserving the same lifestyle with the allowance to be received, taking into account that the rule that applies to almost 90% of today's pensioners, the calculation to determine the amount to be received, it only oscillates between 65% and 75% of the average of the IBC of the last ten years of contributions for the average premium regime and for the individual savings regime, I increased the amount to accumulate in order to obtain at least one current monthly legal minimum.

According to studies by Moragas (2007), it is related that the collaborators who participated in the present work also reflect on what the future holds after their pension, whether this retirement from work will affect your mental and psychosocial health. We also find a relationship with the work of Hernández et al (2003) since, when establishing the methodology, it coincides in the direction of employees to the processes of Labor Wellbeing. This work is expected to have an impact as did the study by Jiménez et al. (2016) where their results showed a direct impact on the health of the participants, showing an increase in the level of happiness and a decrease in the level of concern after the intervention and monitoring of work well-being through their support and training programs.

Conclusions:

It was possible to demonstrate with the surveyed population that 67% have very successful decisions in the management of their economic resources, 66% of the population is aware of the need to seek other income to balance the pension allowance they will receive at the time of acquiring the benefit economical. It was also possible to determine that 62% of the population thinks positively to maintain financial health that allows them, in turn, to maintain emotional health at the time of receiving the economic benefit.

It was shown that much of the positive adaptability that can occur in retirement and pre-pension is based on the attitudes and personal situations of each one and that make up their ability to face retirement, so we propose that saving, organizing and investing In both physical and mental health, it will determine a lot how to face this new challenge, since we will not be able to escape from it because it is a process

that we all go through naturally once we finish our professional and work cycle, the essential thing is to be able to prepare ourselves precisely for your arrival.

With the development of this program, intervention strategies that will be very useful for employees who are in the pension stage are recommended, these in order to generate a state of well-being in them; That is why the talks and / or trainings in addition to the workshops will be a fundamental part of the tools to be used with which it is possible to discuss topics about all types of situations that collaborators go through and that with the information shared by the experiences and knowledge of the trainers, the opportunities offered are accessed with a view to what is anticipated as the end of a work cycle and, in this way, a new life experience would also be obtained.

The program includes legal talks so that there is a comprehensiveness in the information process within the pension stage in which concerns prior to the application for the financial benefit can be resolved; in addition to activities that address situations related to the psychosocial field to generate emotional support to model a lifestyle for this new stage, all accompanied by a follow-up process.

It would be expected that with the development of these activities with the pre-retired collaborators there will be a high level of both physical and mental well-being; investigate their areas of participatory interest or acquire new skills in which they occupy their free time.

Finally, it is evident that with the design of the Pre - pension Program for Employees of the Simón Bolívar University - Barranquilla Headquarters, it will be easier for them to prepare for their new status and have clearer options on the opportunities they can take advantage of, according to the programs and training that they receive, to accept their new lifestyle, such as being a Pensioner (Zanelli, 2010).

KeyWords:

Job well-being, organization - university, early retirement, financial health, emotional health, human talent.

REFERENCIAS (colocar a cada artículo el DOI o la URL en caso de no tener DOI)

Cal Crespo, A. M., Mayán Santos, J. M., Arce Fernández, C., & Gutiérrez Moar, M. D. C. (2006). Expectativas hacia la jubilación del personal de la Universidad de Santiago de Compostela. *Gerokomos*, 17(2), 26-32.

URL: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1134928X2006000200003

Ibarra, F. (2004). Historia general del Derecho Occidental. Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.

URL: <http://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2015/02/doctrina40640.pdf>

Teos, L. (2009). Programa de preparación integral para la desvinculación de la relación laboral del Recurso Humano docente de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Universidad de San Carlos, Guatemala, Guatemala.

URL: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_3434.pdf

Zanelli J (2010). Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho. Porto Alegre: Construção de projetos para o pós-carreira.

URL: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/22217/20156>