



Plan de desvinculación laboral asistida por jubilación

Jhonatan Arley Villa Bedoya y Alexis Hernández Álzate

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Psicología

noviembre de 2022

Plan de desvinculación laboral asistida por jubilación

Jhonatan Arley Villa Bedoya y Alexis Hernández Álzate

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Psicólogo

Asesor

Juan Esteban Gómez Moreno

Título académico

MG.

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Psicología

noviembre de 2022

Agradecimientos

Agradecemos a la Corporación Universitaria Minuto de Dios -UNIMINUTO- Sede Bello, por hacer posible nuestra formación profesional y brindarnos las herramientas adecuadas para un desempeño exitoso en el campo de la psicología.

Nuestros más sinceros agradecimientos van dirigidos al asesor de trabajo de grado el docente Juan Gómez, por su conocimiento compartido en su amplia experiencia profesional, su apoyo en cada etapa del proceso de aprendizaje y la dedicación que tuvo en el paso a paso de la construcción de este trabajo de grado.

Un reconocimiento a la organización Plaza Minorista COOMERCA, por su acogida pertinente para el desarrollar satisfactorio de nuestra propuesta de trabajo de grado

Dedicatoria

De todo cariño dedicamos este trabajo de grado principalmente a Dios, nuestra familia, docentes y compañeros universitarios que durante el proceso de formación nos asistieron para un desarrollo ético profesional.

Contenido

Lista de tablas	7
Lista de figuras	8
Lista de anexos.....	9
Resumen.....	10
Abstract.....	11
Introducción.....	12
1 Fase del VER.....	13
1.1 Descripción de la Institución.....	13
1.1.1 Historia de la Plaza Minorista.....	13
1.2 Razón Social	14
1.3 Principales Áreas de Gestión	14
1.3.1 Área administrativa (COOMERCA).....	14
1.3.2 Área Ambiental y de Servicios.....	14
1.3.3 Área de Parqueaderos.....	14
1.3.4 Área de Seguridad Y Brigadistas	14
1.3.5 Bienestar Social	15
1.4 Misión.....	15
1.5 Visión.....	15
1.6 Estructura Organizacional	15
1.6.1 Análisis de la Estructura Organizacional.....	16
1.7 Descripción del Rol del Psicólogo desde el campo ocupacional	17
1.8 Psicología Organizacional -Fundamentación Teórica y Conceptual	17
1.9 Funciones, procesos y su aporte de valor a la estrategia organizacional	18
1.9.1 Perfil Profesional y Competencias	18
1.10 Análisis DOFA de la empresa	18
2 Fase JUZGAR.....	19
2.1 Priorización de la problemática más relevante.....	19
2.2 Marco referencial o teórico, antecedentes del tema, marco conceptual y legal	20
2.2.1 Matriz Teórica	20

2.3	Marco Teórico	23
3	Fase HACER.....	27
3.1	Estrategia de Intervención	27
3.1.1	Justificación de la Estrategia.....	27
3.2	Objetivo General	28
3.3	Objetivos Específicos	28
3.4	Plan de Intervención.....	28
4	Fase DEVOLUCIÓN CREATIVA.....	34
4.1	Análisis de cumplimiento de objetivos.....	34
4.2	Aciertos, dificultades y barreras en el proceso.....	35
4.3	Reflexión teórica	35
4.3.1	Desde el modelo teórico trabajado fue acorde a la propuesta realizada y desde el aporte personal del equipo de trabajo.....	35
	Conclusiones.....	36
	Referencias	37
	Anexos.....	40
	Lista de tablas	9
	Lista de figuras	10
	Lista de anexos.....	11
	Resumen.....	12
	Abstract.....	13
	Introducción.....	14
1	Fase del VER.....	15
1.1	Descripción de la Institución.....	15
1.1.1	Historia de la Plaza Minorista.....	15
1.2	Razón Social	16
1.3	Principales Áreas de Gestión	16
1.3.1	Área administrativa (COOMERCA).....	16
1.3.2	Área Ambiental y de Servicios.....	16

1.3.3	Área de Parqueaderos.....	16
1.3.4	Área de Seguridad Y Brigadistas.....	16
1.3.5	Bienestar Social	17
1.4	Misión.....	17
1.5	Visión.....	17
1.6	Estructura Organizacional	17
1.6.1	Análisis de la Estructura Organizacional.....	18
1.7	Descripción del Rol del Psicólogo desde el campo ocupacional.....	19
1.8	Psicología Organizacional -Fundamentación Teórica y Conceptual.....	19
1.9	Funciones, procesos y su aporte de valor a la estrategia organizacional	20
1.9.1	Perfil Profesional y Competencias	20
1.10	Análisis DOFA de la empresa	20
2	Fase JUZGAR.....	21
2.1	Priorización de la problemática más relevante.....	21
2.2	Marco referencial o teórico, antecedentes del tema, marco conceptual y legal	22
2.2.1	Matriz Teórica	22
2.3	Marco Teórico.....	25
3	Fase HACER.....	29
3.1	Estrategia de Intervención	29
3.1.1	Justificación de la Estrategia.....	29
3.2	Objetivo General	30
3.3	Objetivos Específicos	30
3.4	Plan de Intervención.....	30
4	Fase DEVOLUCIÓN CREATIVA.....	36
4.1	Análisis de cumplimiento de objetivos.....	36
4.2	Aciertos, dificultades y barreras en el proceso.....	37
4.3	Reflexión teórica	37
4.3.1	Desde el modelo teórico trabajado fue acorde a la propuesta realizada y desde el aporte personal del equipo de trabajo.....	37
	Conclusiones.....	38
	Referencias	39
	Anexos.....	42

Lista de tablas

Tabla 121

Tabla 231

Lista de figuras

Figura 1 15

Figura 2 18

Lista de anexos

Anexo A.....41

Resumen

En este trabajo se realiza un diagnóstico en la organización Plaza Minorista COOMERCA, con el propósito de implementar estrategias de bienestar al área de recursos humanos. En consecuencia, se hizo una observación para fortalecer algunos procesos de los cuales se le da prioridad al acompañamiento y orientación de los colaboradores que se encuentra finalizando su vínculo laboral bajo el marco legal de la jubilación. La propuesta del protocolo de intervención se sitúa en el diseño de un plan de desvinculación laboral asistida por jubilación, con el objetivo de brindar un acompañamiento psicosocial direccionado a sus respectivos procesos legales, además de un conjunto de estrategias que posibilitan el reconocimiento individual, familiar y social para fortalecer su capacidad de autogestión, generan estilos de relación para la convivencia saludable y propender el desarrollo de un proyecto de vida en aras de mejorar la calidad de vida. consecuentemente minimizar así el impacto negativo que conlleva dicho ciclo e incidir positivamente sobre la productividad y el clima interno organizacional.

Palabras clave: Diagnóstico, estrategias, bienestar, fortalecer, acompañamiento, orientación, desvinculación, jubilación, organización, población, vínculo, procesos, psicosocial.

Abstract

In this work a diagnosis is made in the Plaza Minorista COOMERCA, with the purpose of implementing welfare strategies to the human resources area. Consequently, an observation was made to strengthen some processes of which priority is given to the accompaniment and guidance of the collaborators that is finalizing their labor bond under the legal framework of retirement. The proposal for the intervention protocol is situated in the design of a retirement-assisted work disengagement plan, with the aim of providing a psychosocial accompaniment directed to their respective legal processes, in addition to a set of strategies that allow individual, family and social recognition to strengthen their capacity for self-management, they generate styles of relationship for healthy living and promote the development of a life project in order to improve the quality of life. consequently, they minimize the negative impact that this cycle entails and positively affect productivity and the internal organizational climate.

Keywords: *Diagnosis, strategies, wellbeing, strengthening, accompaniment, orientation, separation, retirement, organization, population, bond, processes, psychosocial.*

Introducción

Este trabajo de grado es una propuesta para el área de talento humano de la Plaza Minorista COOMERCA, contiene los lineamientos a través de los cuales pretende contribuir al bienestar de los colaboradores que están próximos al retiro por jubilación.

La vida de muchas personas está condicionada por el trabajo que realizan, este les aporta estabilidad económica, les da un lugar en la sociedad, los hace sentir útiles brindando seguridad e independencia para realizarnos como personas. La jubilación genera incertidumbre y múltiples emociones debido al cambio de las condiciones a las que está acostumbrada la persona, afectando diversas áreas de su vida, especialmente la familiar, el aspecto social y económico, creando a su vez una necesidad inminente de preparación, aceptación y adaptación a su nueva condición.

El plan de Desvinculación Laboral Asistida por Jubilación es un proceso de sensibilización, orientación y capacitación dirigido a los servidores pronto a jubilarse con el propósito de brindarles herramientas que permitan adaptarse a su nueva etapa de vida.

Cuando no se prepara al colaborador para la jubilación el problema no es tan solo para los trabajadores jubilados, sino que también afecta el clima laboral de la entidad; pues los trabajadores que quedan sufren de ansiedad por no saber cuál será su situación futura, cuando llegue el momento de jubilarse, esto lleva a una baja de productividad y al posible deterioro de la imagen de la organización.

1 Fase del VER

1.1 Descripción de la Institución

1.1.1 *Historia de la Plaza Minorista*

En enero de 1881 se inaugura el primer mercado cubierto de la ciudad, localizado en Buenos Aires y todavía vigente: La Plaza de Flórez, construida por Don Rafael Flórez. En 1894 se inaugura el mercado cubierto de Guayaquil.

En el año 1954, se ordena el primer desalojo de los alrededores de la plaza, pero infructuosamente, dado que posteriormente en el año 1959, se autoriza la instalación de 241 puestos de venteros ambulantes y estacionarios. Luego de determinar la cantidad de comerciantes minoristas del Pedrero y las Plazas de Castilla y Belén, que se ubicarían en la nueva Plaza Popular Minorista José María Villa, se logró un acuerdo entre el Comité Coordinador de Guayaquil, el Alcalde Metropolitano y la Administración de Empresas Varias de Medellín, en el cual se contempló la forma como se adjudicarían 3.080 usuarios, estableciendo algunos aspectos como el canon mensual de arrendamiento, de acuerdo con la destinación del local; así mismo se establecieron normas sobre el uso del suelo en el área de influencia directa de la Plaza, el sistema de transporte público para la Plaza y algunos aspectos administrativos.

Finalmente, la Plaza Minorista José María Villa fue inaugurada el día miércoles 15 de agosto de 1984 a las 10:00 a.m. para dar solución a la situación caótica organizacional que afrontaba la antigua Plaza de Mercado conocida como Guayaquil, El Pedrero, o Cisneros. COOMERCA-Cooperativa de Comerciantes de la Plaza Minorista tiene 3.300 locales, cuenta con un aproximado entre 8 mil y 12 mil visitantes diarios. Hoy en día y gracias a la Administración de COOMERCA el principal indicador que beneficia a la comunidad de la Plaza y de la ciudad de Medellín es la seguridad, la armonía y tranquilidad que se siente en este espacio comercial, además, de cumplir eficientemente con la importante labor de regular los precios de los productos de la canasta familiar.

1.2 Razón Social

La empresa Cooperativa de Comerciantes de la Plaza Minorista (COOMERCA), tiene como domicilio principal de su actividad la dirección, CALLE 55 A 57 80 barrio San Benito, en la ciudad de Medellín, Antioquia. Identificada con NIT-8110054119, el teléfono de la Plaza Minorista es el (604)3222575. Forma jurídica como Organización de Economía Solidaria y se dedica a Actividades de administración empresarial.

1.3 Principales Áreas de Gestión

1.3.1 Área administrativa (COOMERCA)

Es hacer gestión sobre los Recursos Humanos, Físicos y Financieros con los que cuenta la entidad; para ello es necesario un valioso grupo de profesionales en economía, contaduría, administración de empresas, ingeniería de sistemas, secretariado y servicios generales que dan apoyo constante a las labores del día a día.

1.3.2 Área Ambiental y de Servicios

Control y seguimiento a los desechos y residuos sólidos evacuados de los diferentes sectores de la Plaza diariamente.

1.3.3 Área de Parquaderos

El servicio de Parquaderos se presta en condiciones normales de operación, buscando siempre una excelente atención a nuestros clientes.

1.3.4 Área de Seguridad Y Brigadistas.

Esta área operativa, enfocada en la prestación del servicio de seguridad a las instalaciones de la Plaza.

1.3.5 Bienestar Social

Entre los servicios que presta COOMERCA a su comunidad se encuentran: gimnasio, brigadistas, parqueaderos, seguridad en la Plaza Minorista, aseo y mantenimiento eléctrico y civil.

1.4 Misión

Administrar eficientemente la Plaza Minorista “José María Villa”, a través del ordenamiento y prestación de servicios integrales generando acciones sociales, ambientales, políticas y económicas con la aplicación de principios y valores que permitan promover el mejoramiento de la calidad de vida de los asociados, sus familias, empleados y la comunidad contando con el desarrollo tecnológico y el recurso humano calificado.

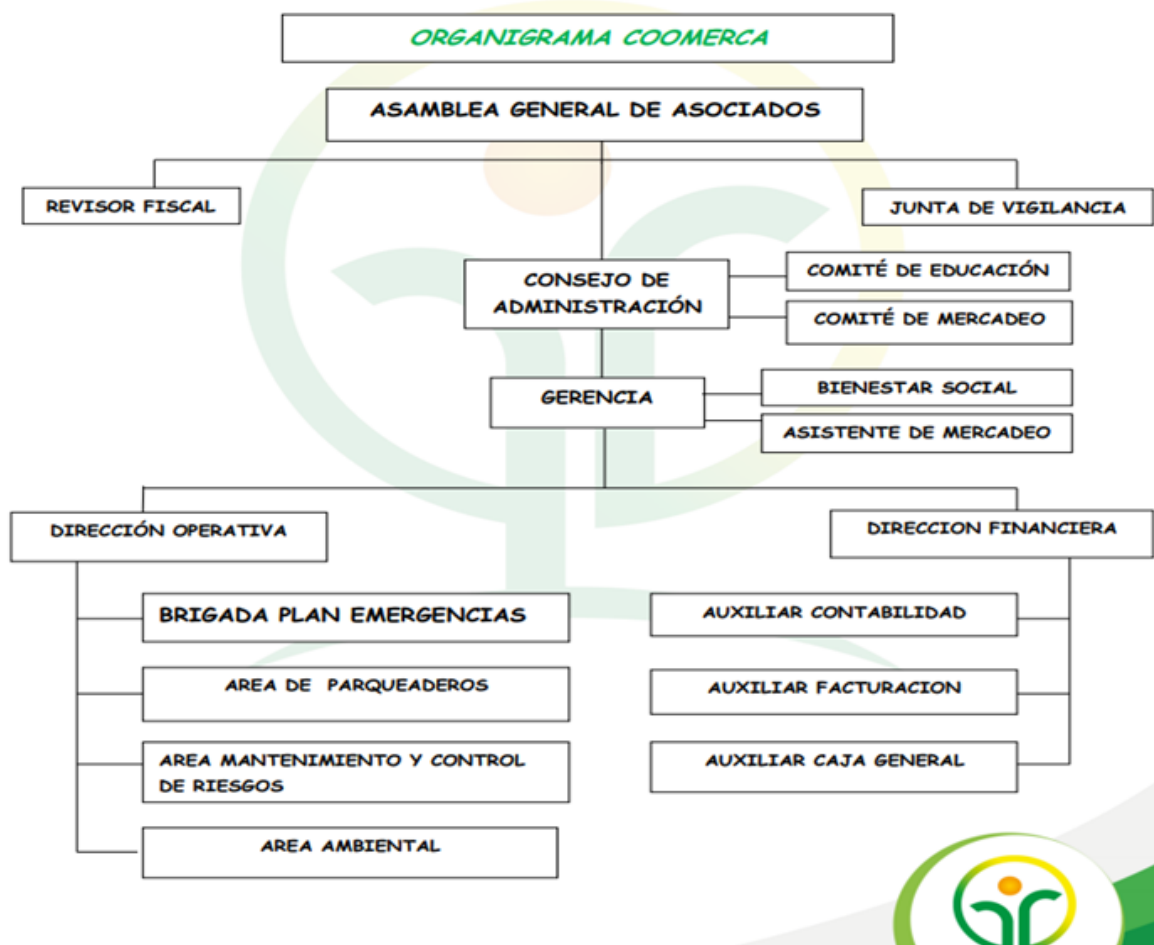
1.5 Visión

Consolidar la Plaza Minorista como el mejor espacio para comercializar y adquirir productos de la canasta familiar, a los mejores precios y con excelente calidad, con el trabajo y compromiso de los comerciantes asociados, empleados y comunidad, para satisfacer las necesidades de nuestros clientes.

1.6 Estructura Organizacional

Figura 1

Organigrama Plaza Minorista COOMERCA



Nota. Estructura interna de la organización. Reproducida, COOMERCA

1.6.1 Análisis de la Estructura Organizacional

La empresa Cooperativa de Comerciantes de la Plaza Minorista, posee una estructura matricial donde los equipos dependen de varios líderes ya sean externos o internos.

La dinámica administrativa de la plaza minorista José María Villa, está siendo dirigida y gestionada por la cooperativa de comerciantes COOMERCA, a cargo de la Asamblea General, del Consejo de Administración y del Gerente. Siendo la Asamblea General el órgano máximo de administración de la Cooperativa y sus decisiones son obligatorias para todos los asociados, el Consejo de Administración es el órgano permanente de administración a las directrices y políticas de la Asamblea General, el gerente es el representante legal de la cooperativa, ejecutor de las decisiones de la

Asamblea General y el Consejo de Administración por término indefinido. A partir de estos tres organismos administrativos se establecerá la denominación de los funcionarios de la cooperativa que sean necesarios para ejecutar las principales labores administrativas de la entidad.

1.7 Descripción del Rol del Psicólogo desde el campo ocupacional

Actualmente la organización Cooperativa de Comerciantes de la Plaza Minorista COOMERCA, no cuenta con un psicólogo organizacional, las funciones del departamento de Recursos Humanos son lideradas por un profesional del área administrativa quien desarrolla los diferentes procesos empresariales correspondientes al departamento RRHH. Entre sus funciones se encuentran:

- Planificar, dirigir y coordinar las actividades del personal y las relaciones laborales, así como las políticas y prácticas de una compañía.
- Reclutar y seleccionar personal, sabiendo concretamente cuáles son las carencias de talento y qué perfil de persona podrá encajar en cada puesto de trabajo.
- Organizar los procedimientos de capacitación, promoción, transferencia y despido de personal.
- Evaluar el entorno de trabajo teniendo en cuenta el ambiente y el estado de cada trabajador.
- Llevar a cabo la administración de personal y de trámites como contratos, nóminas y otros.
- De manera conjunta con el equipo gerencial, establecer objetivos estratégicos, planes de desarrollo y prioridades.
- Reportar y acompañar a la Dirección General en el diseño de estrategias para la consecución de metas económicas y de crecimiento.
- Recomendar e implementar iniciativas de recursos humanos, alineadas con los objetivos estratégicos de la empresa.
- Asegurar el cumplimiento de la regulación laboral colombiana vigente.
- Difundir campañas sobre ética y acoso laboral, entre otras.
- Desarrollar, coordinar e implementar políticas de compensación y beneficios.

1.8 Psicología Organizacional -Fundamentación Teórica y Conceptual

Según el Colegio Colombiano de Psicólogos (COLPSIC), en sus diferentes ámbitos ocupacionales establece la Psicología Organizacional y del Trabajo como la comprensión y el estudio de los fenómenos resultantes de la interrelación dinámica entre empleador-empleado y entre individuos y colectivos. Refiriéndose al conocimiento, argumentación y aplicación de los conceptos propios del campo ocupacional que permiten identificar y establecer las diferencias entre los principales modelos teóricos,

procesos, métodos, instrumentos y técnicas, así como las implicaciones que éstas tienen en el comportamiento de las personas, las dinámicas organizacionales y los factores psicosociales producto de la interacción.

1.9 Funciones, procesos y su aporte de valor a la estrategia organizacional

1.9.1 Perfil Profesional y Competencias

El Colegio Colombiano de Psicólogos (COLPSIC), concreta el rol del psicólogo en el contexto laboral como facilitador interno y externo de los diferentes procesos de Gestión del Talento Humano en las organizaciones tales como: Planeación estratégica de los Recursos Humanos, Análisis y descripción de puestos de trabajo, reclutamiento y selección de personal, contratación y vinculación, inducción, evaluación del desempeño, remuneración, capacitación y desarrollo, bienestar laboral, seguridad y salud en el trabajo, sistemas de información de recursos humanos.

El psicólogo organizacional es un profesional con capacidad de sustentar teórica, conceptual y metodológicamente su quehacer en los diferentes escenarios de las organizaciones y del trabajo, así como de soportar sus acciones en el conocimiento científico producto de las investigaciones realizadas en el área, para evaluar, diseñar liderar e implementar proyecto y programas de gerencia y gestión humana, que permitan alcanzar las metas organizacionales y sociales e incrementar el bienestar psicológico y la calidad de vida de las personas en el contexto laboral y organizacional.

1.10 Análisis DOFA de la empresa

Figura 2

Matriz DOFA Plaza Minorista COOMERCA



2 Fase JUZGAR

2.1 Priorización de la problemática más relevante

Ausencia de actividades, programas y/o planes estratégicos para los colaboradores en etapa de prejubilación.

Estos planes de retiro se convierten en una forma de dar valor a la organización, la salida definitiva de la actividad laboral se ha considerado un suceso clave en el ciclo vital de cada colaborador, en este sentido como lo menciona Guevara (2013):

La jubilación es un proceso inevitable en la vida laboral de una persona, el cual conlleva diversos cambios ante los cuales los individuos deben generar respuestas adaptativas y congruentes con esta situación. Esta etapa representa una ruptura en el desenvolvimiento profesional de las personas, tan radical que afecta al individuo en todos los aspectos de su vida, es decir, en su situación económica, psicológica, social y familiar. (p. 104)

2.2 Marco referencial o teórico, antecedentes del tema, marco conceptual y legal

2.2.1 Matriz Teórica

Tabla 1

Elemento Fundamental de la Propuesta De Intervención

Título	Definición	Bibliografía
Organización	Una organización es un conjunto de elementos, compuesto principalmente por personas, que actúan e interactúan entre sí bajo una estructura pensada y diseñada para que los recursos humanos, financieros, físicos, de información y otros, de forma coordinada, ordenada y regulada por un conjunto de normas, logren determinados fines, los cuales pueden ser de lucro o no.	Introducción a los Negocios en un Mundo Cambiante, Cuarta Edición, de Ferrell O.C., Hirt Geoffrey, Ramos Leticia, Adriaenséns Marianela y Flores Miguel ángel, Mc Graw-Hill Interamericana, 2004, Pág. 215. https://www.promonegocios.net/empresa/concepto-organizacion.html
Psicología Organizacional	Los psicólogos involucrados en la psicología organizacional se preocupan por los temas de liderazgo, satisfacción laboral, motivación del empleado, comunicación, manejo de conflicto, cambio organizacional y procesos de grupo dentro de una organización.	Aamodt, M, (2010) Psicología industrial/organizacional, 6a edición, Pág. 26. http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1297/1/Aamodt-%20Psicolog%C3%ADa%20organizacional.pdf

Bienestar Organizacional	Bienestar organizacional es la capacidad de una organización para ofrecer y facilitar a sus colaboradores las condiciones y procesos de trabajo que permitan el despliegue de sus fortalezas individuales y grupales, para conducir el desempeño hacia metas organizacionales sustentables y sostenibles, construyendo un activo organizacional intangible difícilmente imitable." (2015, Felicidad Organizacional)	Marque, C,(2020), Bienestar organizacional y aplicación de herramienta de medición, Pág.8 https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15795/bienestar-organizacional.pdf
Offboarding	El Offboarding son todas aquellas actividades que se realizan con la finalidad de buscar que los colaboradores concluyan satisfactoriamente su relación laboral con la organización. El proceso de Offboarding debe ser tan importante como el de Onboarding dentro de cualquier empresa.	Pérez, O, (2017), Qué es el Offboarding y cómo aplicarlo con éxito en tu empresa, Pág. 2. https://blog.peoplenext.com.mx/que-es-el-offboarding-y-como-aplicarlo-con-exito-en-tu-empresa
Las empresas felices son más productivas y competitivas	El 86,96 por ciento de los directores de Recursos Humanos españoles consideran que la felicidad en el trabajo es una estrategia adecuada para mejorar la competitividad de las empresas y que la crisis económica no es un obstáculo para introducir medidas que fomenten un ambiente de felicidad en el entorno laboral.	Carazo, J, (2010), Las empresas felices son más productivas y competitivas, Pag.5. https://searchebsohostcom.ezproxy.uniminuto.edu/login.aspx?direct=true&db=lsdpd&AN=119814&lang=es&site=ehost-live&scope=site
Concepciones sobre calidad de vida laboral en las organizaciones	El concepto de Calidad de Vida Laboral (CVL) nace de una serie de conferencias desarrolladas por el Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos en la década de los setenta y se relaciona con la satisfacción que los colaboradores experimentan en su trabajo (Granados, 2011). Por otra parte, se tiene en cuenta el incremento de la autonomía, esto con el propósito de fomentar procesos de aprendizaje y humanización, incrementando la participación laboral (Walton, 1973).	Salas, M., Basante, Y., Zambrano, C., Matabanchoy, S. y Narváez, A. (2021). Concepciones sobre Calidad de Vida Laboral en las organizaciones. Informes Psicológicos, 21(2), pp. 209-227. https://www.proquest.com/pgrlsocsci/docview/2645005916/5AED6EEFAF54CB1PQ/2?accountid=48797

Programa de preparación para el retiro laboral	El programa de preparación para el retiro laboral, se crea con el fin de que los funcionarios próximos a pensionarse y los ya pensionados, desarrollen las habilidades necesarias para afrontar adecuadamente esta nueva etapa, y adaptarse a los cambios que están por llegar. Lo anterior se logrará a través de conversatorios, talleres lúdicos y vivenciales que les permitan descubrir y fortalecer sus capacidades, teniendo en cuenta las diferencias potenciales al interior de la esfera laboral, familiares y social.	López, C, (2017), Programa de preparación para el retiro laboral, Pág.4. https://www.hcup.gov.co/assets/files/miscelaneos/dj620190314140356-gr.pdf
Plan de acción internacional de Viena sobre el Envejecimiento	La Asamblea General de las Naciones Unidas decidió, en su resolución 33/52, de 14 de diciembre de 1978, convocar en 1982 una Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento. El propósito de la Asamblea Mundial era que sirviera de foro “para iniciar un programa internacional de acción encaminado a garantizar la seguridad económica y social de las personas de edad, así como oportunidades para que esas personas contribuyeran al desarrollo de sus países”.	Asamblea Mundial Sobre el Envejecimiento, (1982), Plan de Acción Internacional de Viena Sobre el Envejecimiento https://www.gerontologia.org/portal/archivosUpload/Plan_Viena_sobre_Envejecimiento_1982.pdf
Artículo 262 de la Ley 100 de 1993. establece: El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	<p>1. “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”</p> <p>2. Que los programas de preparación a la jubilación deben propiciar el mejoramiento de condiciones y estilos de vida y posibilitar a los trabajadores espacios de reflexión que les permitan tomar decisiones, basados en una amplia información sobre los aspectos involucrados en el retiro laboral por derecho a pensión.</p>	DECRETO 36 DE 1998 (enero 09) por el cual se reglamenta el literal c) del artículo 262 de la Ley 100 de 1993. https://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocumento.asp?id=1008434

2.3 Marco Teórico

A continuación, se presenta el marco teórico con base a un rastreo investigativo que orienta y amplía los conceptos y definiciones, el cual surge como respuesta a la necesidad de realizar un acompañamiento por parte de Bienestar.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) define el bienestar en el trabajo, como un factor determinante en la salud mental concretándolo como, “un estado de salud y bienestar (tanto individual como colectivo) en el que los trabajadores desarrollan sus propias capacidades, trabajan de forma productiva y contribuyen a su comunidad” (pág. 36).

El Plan de Acción Internacional sobre el Envejecimiento, aprobado en la primera Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, celebrada en Viena, definió como uno de sus principios que: “La preparación de toda la población para las etapas posteriores de la vida deberá ser parte integrante de las políticas sociales y abarcar factores físicos, psicológicos, culturales, religiosos, espirituales, económicos, de salud y de otra índole (Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, 1982)

Consecuentemente la OIT en su recomendación, plantea que: Los gobiernos deberán tomar o fomentar medidas para que la transición de la vida activa a la jubilación sea fácil y gradual, y hacer más flexible la edad de derecho a jubilarse. Esas medidas deben incluir cursos de preparación para la jubilación y la disminución del trabajo en los últimos años de la vida profesional, por ejemplo, modificando las condiciones, el ambiente o la organización del trabajo, y fomentando una disminución progresiva del horario de trabajo. (Organización Internacional del Trabajo, 1980)

En Colombia, el sistema de seguridad social integral creado por medio de la Ley 100 de 1993 contempla la obligación de las entidades públicas de carácter nacional como del sector privado, de incluir dentro de los programas regulares de bienestar social el componente de preparación para la jubilación. De igual manera, el Decreto 36 de 1998 delega en el Ministerio del Trabajo y Seguridad social

o quien haga sus veces, la responsabilidad de asesorar a las compañías, en la adopción de los proyectos de preparación para el retiro que propicien el mejoramiento de condiciones y estilos de vida y posibiliten a los trabajadores espacios de reflexión que les permitan la toma de decisiones.

La indagación frecuente sobre el bienestar humano en el ámbito laboral ha progresado significativamente y es influyente desde varias disciplinas (Economía, Sociología, Psicología, Neurociencias, entre otras), lo que ha permitido priorizar con mayor diligencia la naturaleza y las variables del bienestar en determinados contextos. Así pues, el trabajo es base fundamental en la vida ya que brinda posibilidades y cubre múltiples necesidades. Por ello, es oportuno asumir el entorno laboral como una zona de vital importancia fuente de bienestar y calidad de vida. (Rodríguez, 2018)

Según Dessen y Paz (2010, como lo citó Rodríguez, 2018) el bienestar en las organizaciones laborales comprende aspectos cognitivos y afectivos que son evaluados por medio de indicadores de bienestar como son: valoración del trabajo, reconocimiento personal, autonomía, expectativas de crecimiento, apoyo, compensación y orgullo. La medición de estos indicadores favorece la planeación organizacional y permite implementar acciones orientadas a resultados.

Por ende, partiendo desde la inclusión de dichas disciplinas para la determinación de las variables de bienestar organizacional para la atención de las diferentes necesidades en las personas, es importante resaltar las relaciones entre los diferentes sistemas. Si se pretende trascender programas asistencialistas y aportar a la calidad de vida de las personas que trabajan, es necesario conocer y actuar sobre variables de carácter sociocultural. (Hernández et al., 2003, p. 110). Esto pensado desde el carácter humano y extralaboral como medio de insumo para la organización y administración tanto en el ser como en lo material y particular, permitiendo así relucir la identidad y a su vez la intervención de los subsistemas para la fuerza unificada en torno al bienestar laboral.

Es por ello, que en concordancia a este rastreo investigativo y en comparación a otros estudios. A través del pasado nos permitimos visualizar la realidad desde la actualidad sin dejar de lado los hitos

importantes para llegar a la objetividad, teniendo en cuenta la postura de Murillo, Calderón y Torres (2003). El bienestar laboral se considera en la actualidad como una de las variables más importantes en la investigación del comportamiento organizacional al ser uno de los elementos socioculturales de la organización, lo que obliga a su estudio para poder gestionar equipos de trabajo y empresas. (Mafud, s. f., p. 240).

En la actualidad el concepto de Organización no se puede concebir sin el ser humano, debido a que el hombre, con sus necesidades, intereses y aspiraciones es quien le da sentido a las actividades que desarrolla en pro de la organización. (Caicedo Valencia & Acosta Aguirre, 2012, p. 8)

Por lo tanto, es considerable resaltar las variables personales del individuo en el contexto organizacional, ya que de estas se desprende un marco subjetivo con impacto objetivo y colectivo dentro de la organización. Según Gutiérrez Carvajal & Polo Vargas (2020) “No obstante, la felicidad también hace parte de un conjunto más grande de variables conocidas como bienestar o salud mental; que comprenden además del bienestar subjetivo, el bienestar psicológico y más recientemente el bienestar social” (Keyes y Grzywacz, 2005, p.179). Sin embargo, a raíz de esta tendencia muchas organizaciones han tomado la iniciativa de reemplazar el termino bienestar por el de felicidad.

De tal manera, también con un impacto organizacional importante donde las emociones juegan un papel predominante en el trabajo. La inteligencia emocional establece que cada individuo, particularmente en el campo organizacional y empresarial evidencia que cada colaborador es un mundo compuesto por virtudes, defectos, problemas y demás estados anímicos que están presentes en la organización y contribuyen al ambiente laboral (Herrera, 2019, p. 13). En esta cita señalada, se puede afirmar según Herrera. La inteligencia emocional es la forma en la que se puede influir en una persona para potenciar sus virtudes, fortalezas y en más las debilidades para convertirlas en fortalezas logrando grandes beneficios en la organización, estableciendo un puente entre el manejo de la inteligencia emocional y el bienestar laboral para aumentar su productividad. (Herrera, 2019, p. 14).

Sin embargo, el bienestar organizacional implica pertenencia y compromiso tal y como lo interpretan Mayer, Allen (1991) en su modelo considerado multidimensional, en la distinción de los diferentes compromisos. Tal es así que el empleado se convierte en una pieza fundamental dentro de la organización (Peiró, 1993), pues de él depende la supervivencia y estabilidad institucional.

Estos autores distinguen entre compromiso afectivo (CA, recoge el deseo de seguir perteneciendo a la organización, alude a la vinculación afectiva con la organización), compromiso normativo (CN, referido al sentido de obligación hacia la organización) y compromiso de continuación (CC, continúan en la organización porque necesitan hacerlo). En algunas investigaciones el último tipo de compromiso tiende a estudiarse diferenciando dos facetas; por un lado, la necesidad de continuar en base a los costes asociados a dejar la organización (CCS, alto sacrificio) y, por otro lado, la necesidad de continuar debido a la falta de alternativas de empleo disponibles (CCF) (Dávila de León & Jiménez García, 2014, p. 273)

Por otra parte, durante la indagación y el rastreo investigativo puntualizamos. Keyes, Shmotkin & Ryff (2002) “sobre el bienestar, se pueden distinguir dos perspectivas: una que explora el bienestar subjetivo (BS) o hedónico (Diener, 1994) y otra que indaga el bienestar desde el punto de vista psicológico (BP) o eudaimónico” (p.2).

Por esta razón, la constitución del bienestar o felicidad depende de una perspectiva multidimensional que considere diferentes factores. Esta permitiría invocar la combinación de rasgos subjetivos y objetivos, o una combinación de ambos. Esta sugerencia se sustenta en la variedad de investigaciones que hay sobre el constructo bienestar o felicidad, por ejemplo, la integración de conceptos como eficacia, resiliencia, y optimismo, esto es, un conjunto de mecanismos que promueven el bienestar y los aspectos objetivos (Escalante Gómez, 2016, p. 10)

Por lo tanto, vemos muy viable para la problemática a intervenir un acercamiento y adaptación a la medida multidimensional de empoderamiento psicológico aplicable en contextos laborales que se

basa en el modelo de empoderamiento de Thomas y Velthouse (1990). Estos autores establecieron que el empoderamiento psicológico estaba compuesto por cuatro cogniciones básicas impacto, competencia, significado y autonomía (Bretones & Jáimez, 2022, p. 198).

Por consiguiente, como seres relacionales se puede apreciar el nivel de satisfacción, la conexión o socialización que hay entre las personas permite que ellos intercambien emociones, necesidades, experiencias, motivaciones y acuerdos de comportamiento o normas de conducta que son útiles para sobrellevar algunas situaciones a las que se ven expuestos los seres humanos en su cotidianidad y más en un contexto organizacional. Las experiencias que las personas adquieren gracias a su trabajo, sus relaciones interpersonales y la posibilidad de adquirir un desarrollo personal y profesional, son factores que influyen en la satisfacción laboral de un empleado con su organización y en la manera cómo esta le permite ir obteniendo una mejor calidad de vida y una mayor implicación laboral. (Gómez et al., 2016, p. 4)

3 Fase HACER

3.1 Estrategia de Intervención

3.1.1 *Justificación de la Estrategia*

Este estudio se está llevando a cabo conforme a las necesidades identificadas en la organización Plaza Minorista, específicamente en el área de bienestar, a partir, de allí se despliega la problemática promovida al retiro asistido, que hace referencia a todas aquellas actividades que se realizan con la finalidad de buscar que los colaboradores concluyan satisfactoriamente su relación laboral con la organización de manera satisfactoria.

Con base a lo anterior, se plantea desarrollar un protocolo de intervención con el propósito de garantizar que los programas de preparación para el retiro laboral tengan como finalidad proporcionar conocimientos, herramientas y competencias que favorezcan el bienestar y la calidad de vida de los pensionados durante la jubilación. La preparación vista de esta manera permite a los pre pensionados

visualizar los cambios a los que deberán afrontarse, planificar su nueva realidad y mentalizarse para asumirla positivamente, minimizar el impacto negativo que podría generar la desvinculación laboral. De esta manera, los roles y funciones que desarrolla el departamento de gestión de talento humano, se orientan en trabajar en pro del bienestar de cada uno de los empleados que hacen parte de la organización desde el momento de su incorporación hasta su último día laborado (Pérez, 2017). Con una adecuada preparación, este momento de la vida podría verse como una etapa de oportunidades para empezar proyectos, para realizar actividades que estuvieron aplazadas a lo largo de los años y/o para crear nuevos escenarios de interacción social.

3.2 Objetivo General

Diseñar un plan de retiro integral para los colaboradores próximos a la jubilación de la Plaza Minorista (COOMERCA), fomentando un acompañamiento psicosocial que permita fortalecer el bienestar laboral de los empleados en sus últimos años de trabajo como estrategia organizacional.

3.3 Objetivos Específicos

- Sensibilizar a los empleados respecto a los distintos cambios de su vida a nivel individual, familiar y social a los que pueden enfrentarse en el proceso de desvinculación laboral.
- Facilitar el desarrollo de habilidades para los colaboradores puedan adaptarse a la nueva etapa de su vida de manera positiva a través de diferentes actividades, capacitaciones u orientaciones psicológicas.
- Realizar un acompañamiento en el nuevo proyecto de vida de los colaboradores en esta etapa crucial.

3.4 Plan de Intervención

Tabla 2

Plan de Desvinculación Laboral Asistida por Jubilación

Fase 1	Sensibilización	Objetivo	Promover una actitud positiva en los colaboradores próximos a pensionarse con el fin de generar interés e inclusión en el programa			
Sesión	Actividades	Objetivos	Cronograma	Recursos	Indicadores	Medios de Verificación
1	Trípticos	Divulgar información relativa al plan de desvinculación laboral asistida, que permita la habituación con el programa.	Semana -1 Diciembre 2022.	Papel, tinta, impresora.	Que el 100% de la población reciba la información correspondiente del programa.	Desplegable, diseño.
2	Afiches	Captar la atención del público selecto, provocando expectativa e interés por el programa.	Semana -2 Diciembre 2022.	Carteleros, papeles, marcadores, lapiceros, cinta.	Conseguir el 100% de la atención de los colaboradores.	Fotos.
3	Video Instructivo	Exponer al público un contenido específico, buscando el dominio o la fácil comprensión de la temática planteada.	Semana -3 Diciembre 2022.	Computador, pantalla.	La generación de preguntas e inquietudes, que un 70% de la población comparta sus dudas sobre el proceso de prejubilación.	Firmas, memoria.
4	Contacto Telefónico	Realizar un primer acercamiento	Semana -4 Diciembre	Celular, minutos.	Lograr acercamiento de manera	Registros de llamada

		resaltando los beneficios de participar en el programa.	2022.		extralaboral del 100% en la población.	s, contacto.
5	Invitaciones	Facilitar la participación de los empleados, por medio de una invitación formal.	Semana -1 Enero 2023.	Papel, correo electrónico.	Asegurarse que el 100% de la población reciba la invitación con su debido contenido.	Correo electrónico (enviados-recibidos), invitación.
6	Perifoneo	Estimular la percepción auditiva del público selecto, generando interés y atracción frente a las actividades propuestas.	Semana -1,2 y 3 Enero 2023.	Bafle, parlante, megáfono.	100% de la población de proceso en pre jubilación escuche y se entere de la información referente al programa.	Mensaje , audio.
Fase 2	Intervención	Objetivo	Brindar estrategias a los colaboradores próximos a pensionarse que permita un adecuado desarrollo psicosocial en los cambios que implica la nueva etapa de su vida			
Sesión	Actividades	Objetivos	Cronograma	Recursos	Indicadores	Medios de Verificación
1	Aspectos legales de la jubilación	Proporcionar orientación en materia jurídica al personal próximo a desvincularse para facilitar y	Semana -4 enero 2023 Tiempo de duración: 90 min	Espacio (instalación), sillas, computador, pizarra, marcadores.	Lograr preparar y conseguir la educación del 100% de la población en asuntos	Registros de asistencia, fotos.

		garantizar el cumplimiento de los procesos legales propios de la desvinculación.	Horario: Jornada de la mañana.		relacionados con legislación y jubilación.	
2	Proyecto de vida	Suministrar herramientas que permitan la construcción de un nuevo modelo de vida en el cual sea posible definir objetivos a partir de sus posibilidades y necesidades.	Semana -2 febrero 2023 Tiempo de duración: 90 min Horario: Jornada de la tarde.	Espacio (instalación), sillas, computador, pizarra, marcadores, papel, lapiceros.	Alcanzar que el 60% de los capacitados logren construir y ejecutar su proyecto de vida a largo plazo.	Registros de asistencia, fotos
3	Salud Física-preventiva	Ofrecer un conjunto de actividades lúdicas, pedagógicas, recreativas y deportivas con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida, la salud y el bienestar.	Semana -4 febrero 2023 Tiempo de duración: 90 min Horario: Jornada de la mañana.	Colchonetas, Espacio (instalación), sillas, computador, pizarra, papeles, juegos, marcadores.	Obtener la participación activa en su totalidad 100% de la población en los diferentes ejercicios y actividades.	Registros de asistencia, fotos.
4	Técnicas de relajación	Proporcionar técnicas y métodos psicológicos para reducir el nivel de activación, ayudando en la	Semana -2 marzo 2023 Tiempo de duración: 90 min	Colchonetas, Espacio (instalación), sillas, computador, pizarra, marcadores, papel, bafle.	Conseguir que el 50% de los empleados en condición de prejubilación logren el mejoramiento de sus	Registros de asistencia, fotos.

		regulación emocional.	Horario: Jornada de la tarde.		hábitos y estilos de vida saludable.	
5	Educación financiera	Permitir que las personas adquieran conocimientos y habilidades básicas para administrar mejor sus recursos financieros.	Semana -4 marzo 2023 Tiempo de duración: 90 min Horario: Jornada de la mañana.	Espacio (instalación), sillas, computador, pizarra, marcadores, papeles.	Activar un 80% las capacidades en temas de finanzas e información sobre tendencias, antecedentes y novedades.	Registros de asistencia, fotos.
6	La Familia	Implementar reflexiones sobre los cambios en la dinámica familiar y la forma en que se debe ajustar para preservar la convivencia y la unión.	Semana -2 abril 2023 Tiempo de duración: 90 min Horario: Jornada de la tarde.	Espacio (instalación), sillas, computador, pizarra, papeles, marcadores.	Promover la participación del 100% en la población de pre jubilados y la apropiación de las diferentes dinámicas.	Registros de asistencia, fotos.
7	Desarrollo micro empresarial	Fomentar un espíritu emprendedor en los funcionarios con el fin de nuevos proyectos.	Semana -4 abril 2023 Tiempo de duración: 90 min Horario: Jornada de la mañana.	Espacio (instalación), sillas, computador, pizarra, marcadores.	Estimular a un 50% de la población en la autonomía y el empoderamiento del emprendimiento en proyección hacia el futuro.	Registros de asistencia, fotos.

8	Autoestima	Lograr que las personas puedan derribar las barreras impuestas por ellas; y mejorar la imagen de ellas mismas mediante la acentuación de un buen concepto propio.	Semana -2 mayo 2023 Tiempo de duración: 90 min Horario: Jornada de la tarde.	Espacio (instalación), sillas, computador, pizarra, papeles, marcadores.	Aumentar la calidad de vida de los empleados a partir de la participación activa de un 100% esperando buen impacto y beneficio personal.	Registros de asistencia, fotos.
9	Derechos y deberes del adulto mayor	Capacitar e informar, retroalimentación de las garantías que lo resguardan; así como la apropiación de las responsabilidades como actores sociales y ciudadanos.	Semana -4 mayo 2023 Tiempo de duración: 90 min Horario: Jornada de la mañana.	Espacio (instalación), sillas, computador, pizarra, marcadores.	Lograr que el 50% de los empleados en proceso de prejubilación tengan totalmente claro sus derechos y deberes además de la legislación social.	Registros de asistencia, fotos.
10	Estrategias de afrontamiento	Brindar diferentes herramientas y alternativas, que permiten dar respuesta a dificultades personales-emocionales, familiares y de interacciones sociales.	Semana -2 junio 2023 Tiempo de duración: 90 min Horario: Jornada de la tarde.	Espacio (instalación), sillas, computador, pizarra, marcadores.	Conseguir que el 80% de la población logre emplear y apropiarse de los recursos en las diferentes situaciones, acciones, casos o eventualidades de	Registros de asistencia, fotos.

					carácter social.	
11	Crecimiento personal	Promover el desarrollo de habilidades personales para alcanzar nuevas metas y mejorar la calidad de vida.	Semana -4 junio 2023 Tiempo de duración: 90 min Horario: Jornada de la mañana.	Espacio (instalación), sillas, computador, pizarra, marcadores.	Impactar al 100% de los colaboradores ratificando la aplicación del contenido propuesto, sus diferentes técnicas y dinámicas personales.	Registros de asistencia, fotos.
Fase 3	Evaluación y seguimiento	Objetivo	Evaluar el programa y si es necesario realizar ajustes, se aplicarán por parte de profesionales de la psicología o carreras afines del Área de Talento Humano, instrumentos tales como encuestas, entrevistas y evaluaciones de retroalimentación sobre las actividades realizadas, de tal forma que permitan evaluar y medir alcances, metodología y objetivos del programa a fin de mejorarlo			

4 Fase DEVOLUCIÓN CREATIVA

4.1 Análisis de cumplimiento de objetivos

Los objetivos planteados se desarrollaron con forme a la medida prescrita para un óptimo acompañamiento psicosocial de parte del área de recursos humanos hacia los colaboradores en esta etapa crucial definitiva de desvinculación asistida por jubilación, se plantea la propuesta nutrida con tres momentos específicos sensibilización, actividades y evaluación.

4.2 Aciertos, dificultades y barreras en el proceso

Es importante destacar que la propuesta realizada crea un valor adicional al área de recursos humanos de la organización Plaza Minorista COOMERCA, consecuente a que no existe ningún programa o plan que este directamente relacionado al proceso de desvinculación laboral asistida por jubilación.

No fue posible hacer un primer acercamiento de manera directa con el grupo selecto, debido a diversas actividades de capacitación ya preestablecidas en la organización; con base a lo anterior, el diagnóstico de las actitudes con colaboradores se suspende y se da inicio al plan de desvinculación asistida por jubilación con base a los elementos y prescripciones generales suministradas por la organización.

4.3 Reflexión teórica

4.3.1 Desde el modelo teórico trabajado fue acorde a la propuesta realizada y desde el aporte personal del equipo de trabajo

La desvinculación asistida por jubilación es una de las situaciones más difíciles por la que muchas personas atraviesan, puede llegar a ser positiva o traumático produciendo cambios drásticos en su dimensión biopsicosocial (Ortega & Vásquez, 2021). Una política de desvinculación laboral asistida por jubilación es tan importante como la política de selección de personal. Ambos son momentos extremos en la vida laboral de un trabajador. En muchos textos de Recursos Humanos se plantean, se desarrollan, se analizan un sinnúmero de herramientas que hacen del proceso de desvinculación asistida por jubilación una experiencia positiva. En consecuencia, si entendemos la gestión de recursos humanos desde un punto de vista profesional o como “socios de negocios de las altas direcciones”, no podemos dejar de prestar atención al valor de una metodología que ayuda tanto al trabajador como a la empresa a sobrellevar de un modo menos traumático la desvinculación del personal por jubilación.

Conclusiones

La propuesta presentada parece favorecer la necesidad de aplicar el Plan de Desvinculación Laboral Asistida por Jubilación dentro de la organización plaza minorista COOMERCA, ello implica que estas funciones se sitúen como parte de una política y de una administración de los recursos humanos renovada y asistida. A través de este programa, los empleados toman conciencia de la nueva situación, desarrollan un balance de competencias en el que se valoran sus puntos fuertes y débiles junto con una evaluación de su potencial a partir del cual se planificará su nuevo proyecto de vida.

Las empresas comprometidas con este tipo de programas experimentan importantes beneficios los cuales pueden verse reflejados no solo en los empleados que han sido desvinculados por jubilación, sino también en los que siguen formando parte de la organización, incrementando la motivación y el compromiso, mejorando la comunicación interna, aumentando el sentido de pertenencia y reforzando la cultura organizacional.

Los aprendizajes adquiridos en el diplomado organizacional nos proveen herramientas de gran utilidad que nos permiten irrumpir en los procesos organizacionales del área de recursos humanos con el fin de desarrollar competencias para contribuir al buen manejo y gestión de información de la compañía, siempre buscando un reconocimiento para la organización y un bienestar para los colaboradores, poniendo en frente la salud y el bienestar con base fundamental.

Referencias

Aisenson, D. Batlle, S. Legaspi, L. y otros (2000) "Programa de Orientación y Capacitación para la inserción laboral". Orientación y Sociedad. Revista internacional e Interdisciplinaria

Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas :

<https://www.un.org/es/conferences/ageing/vienna1982>

Bretones, F. D., & Jáimez, M. J. (2022). Adaptación y validación al español de la Escala de Empoderamiento Psicológico: Spanish adaptation and validation of the Psychological Empowerment Scale. Interdisciplinaria: Revista de Psicología y Ciencias Afines, 39(1), 195-210.

<https://doi.org/10.16888/interd.2022.39.1.12>

Caicedo Valencia, V. M., & Acosta Aguirre, A. M. (2012). La Gestión Del Talento Humano Y El Ser Humano Como Sujeto De Desarrollo: human talent management and human being as Development subject. Revista Politécnica, 8(14), 105-113.

Ceballos, L., Rodríguez, L. & González, (2018). La metodología de la investigación cualitativa como necesidad en la carrera de Licenciatura en Enfermería. Mendive Revista de Educación. (16) 3.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962018000300470&lang=es

Challenger, J. (2005). Return on investment of high-quality outplacement programs. Economic Perspectives, 29 (2)

<http://basesbiblioteca.uexternado.edu.co:2292/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=c05b717d-8738-44bb-bdb7-dc61a0cc6a13%40sessionmgr103>

Concepto de empresa - Promonegocios.net. (s. f.). Recuperado 6 de mayo de 2022, de <https://www.promonegocios.net/empresa/concepto-empresa.html>

Cucaita, I., Alvarez, H., Medina, L., Gonzalez, D. & Parra, L. (2013) Impacto del bienestar laboral en el personal de CIBERTEC. Universidad Nacional Abierta y a Distancia.

<https://1library.co/document/qvjlo1q-impacto-bienestar-laboral-personal-administrativoempresa-cibertec.html>

D'anna, Sara y Liliana Hernández, L. 1998 "Introducción a la Psicopedagogía Laboral. Aprendizaje Hoy". (1998:36-37) Buenos Aires

Davila de Leon, C., & Jimenez Garcia, G. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: Predicción del bienestar: Sense of belonging and organizational commitment: prediction of well-being. *Psicología (02549247)*, 32(2), 272-302. <https://doi.org/10.18800/psico.201402.004>

Domínguez, R. & Cruz, E. (2017). La psicología positiva: Un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad. (21) 1 <https://www.redalyc.org/pdf/1995/199551160035.pdf>

Escalante Gómez, E. (2016). Nota sobre el concepto de Bienestar o Felicidad y los Sucesos de vida: Una aproximación a partir de hallazgos teóricos y empíricos. *Revista Panorama*, 10(19), 1-14.

García, R. & Velásquez, C. (2017).

Gómez, M. A. B., Isaza, D. P., Gutiérrez, M. C. Q., & Quintero, J. D. Z. (2016). Factores influyentes en el bienestar de los individuos en un contexto laboral. *Revista Electrónica Psyconex*, 8(12), 1-9.

Hernández, G. C., Galvis, S. M. M., & Narváez, K. Y. T. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. 30.

Herrera, C. F. R. (2019). Fundación universidad de américa facultad de educación permanente y avanzada especialización en gerencia del talento humano bogota d.c. 2019. 39.

La desvinculación asistida, (outplacement) y la continuidad en el empleo. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*. Volumen VI. Recuperado de <https://revistapsicologia.uchile.cl/index.php/RDP/article/view/18657/19741> López, A. (2013).

La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso. EBSCOhost. (s. f.). Recuperado 16 de abril de 2022, de <https://web-s-ebsohost-com.ezproxy.uniminuto.edu/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=9&sid=32da2ba4-860d-4f7d-9f67->

Mafud, J. L. C. (s. f.). Socialization and organizational commitment: ORGANIZACIONAL: A review from a labor welfare perspective. 10.

Martinez, C. (2013). Impacto del programa de desvinculación laboral asistida sobre el clima organizacional de la Universidad Cooperativa de Colombia en la sede de la ciudad de Villavicencio.

OIT. (2016). Organización Internacional del Trabajo . Obtenido de <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (1980). Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R162

Rebai. F. (2006) “Programas de desvinculación asistida por empresa” Universidad Invenio. Chile. (Ministerio de salud, s.f.) Ley 100 de 1993. Retomado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley>

Rodríguez, M. (2018). Características laborales y compromiso con el trabajo, explorando el bienestar laboral. Estudios de administración.

Anexos

Anexo A.

Descripción de las Actividades, propuesta del Protocolo de Intervención

Actividades	Temática	Objetivo	Descripción de la actividad
Aspectos legales de la jubilación	Preguntas sobre algunas leyes establecidas.	Proporcionar orientación en materia jurídica al personal próximo a desvincular para garantizar el cumplimiento de los procesos legales propios de la desvinculación.	Brindar un espacio educativo, de asesoría en la cual se informe sobre las diferentes dinámicas, tendencias, validez, actualizaciones y toda la estructura jurídica vigente que aplica en el territorio colombiano con la intención de lograr su debida aclaración puntual y su funcionamiento como tal, partiendo desde el régimen de transición pensional y el sistema general de pensiones regido y controlado por la ley 100 de 1993 expedida por el gobierno nacional garantizándole a los empleados la capacitación y el aprendizaje, otorgándoles autonomía en materia jurídica y generando en ellos la cultura de estar actualizado y al tanto del entorno social político que le compete.
Proyecto de vida	Concepción del futuro, ilustración de cómo se imagina que está en 5 o 10 años.	Suministrar herramientas que permitan la construcción de un nuevo modelo de vida en el cual sea posible definir objetivos a partir de sus posibilidades y necesidades.	Ofrecer un taller dinámico, actividades de contacto, un diseño de pautas que permita adoptar características potenciales para la conducta, consiguiendo el mantenimiento personal y el fortalecimiento de la visión a largo plazo, por medio de actividades como: la rueda dinámica, juego de roles. Consiguiendo también el análisis de las diferentes variables sociales que lo rodean, el refuerzo en la toma de decisiones, consolidación de sus expectativas y puntualización de necesidades,

			aumento de la confianza, autoestima, autosuperación y autoconocimiento, así como el valor del sí mismo.
Salud Física-preventiva	Reto personal, crear una rutina de ejercicios que permita auto intervenir los malos hábitos.	Ofrecer un conjunto de actividades lúdicas, pedagógicas, recreativas, deportivas con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida, la salud y el bienestar.	Realizar múltiples dinámicas y calentamientos físicos, así como juegos recreativos y lúdicos con la estrategia inicial de incitar la liberación de las emociones, hábitos alimenticios, disciplina a seguir y rutinas diarias, una serie de ejercicios de activación con el fin de estimular las extremidades superiores e inferiores y así de tal forma el cuerpo completo, proporcionando estiramientos que ayuden a ejercitar el sistema musculoesquelético y también el relajamiento del sistema nervioso, proporcionando a su vez insumos con la intencionalidad de generar hábitos saludables.
Técnicas de relajación	Aplicarse a sí mismo las diferentes técnicas y métodos disponibles y recomendados. (Autoevaluación)	Proporcionar técnicas y métodos psicológicos para reducir el nivel de sobre activación, ayudando en la regulación orgánica y emocional.	Promover e introyectar en la población un tratamiento personal autónomo en cuanto a la aplicación de diferentes técnicas y métodos de relajación, de respiración, de meditación, rituales espirituales, entre otras. Tales ejercicios u opciones como; la respiración profunda, masajes, yoga, aromaterapia, musicoterapia, partiendo desde la diversidad y la necesidad de la activación orgánica con el objetivo de mantener el control de sí mismo, empleando estrategias que permitan el control de conductas ansiosas, estresantes, depresivas o cualquier otro síntoma amenazante.
Educación financiera	Test de educación financiera.	Permitir que las personas adquieran conocimientos y habilidades básicas para administrar mejor sus recursos financieros.	Lograr un ajuste subjetivo en cuanto a las modalidades financieras en temas como; estadísticas, gastos, moneda extranjera, inversiones, tendencias, negocios y finanzas, economía y comercio, ahorros, presupuestos, ingresos y egresos,

			entre otros. Además, sobre la cultura financiera del país, sus características y su importancia integrada con un diseño de estrategias para la calidad de vida y buena conducta financiera. Desarrollando juegos o actividades como la inclusión financiera, recomendación de libros importantes educativos, juegos de mesa (Tío rico, Monopolio, entre otros).
La Familia	Preguntas sobre sistemas familiares y tipos de sistemas.	Implementar reflexiones sobre los cambios en la dinámica familiar y la forma de hacerles frente para preservar la convivencia y conservar la unión.	Brindar un espacio de manera extralaboral donde las personas tengan la oportunidad de desintegrarse de su vida laboral, sentirse en un espacio libre y así explorar y ponerse en tónica sociofamiliar compartiendo varios puntos de vista, historias de vida, sucesos, experiencias, anécdotas o aventuras significativas. Dicha actividad estaría guiada bajo preguntas claves o estratégicas según los diferentes tipos de familia y sus características específicas, esto con el objetivo de permitir un buen desarrollo de la actividad, evitando transferencias o disfuncionalidad.
Desarrollo micro empresarial	Implementación de un modelo de negocio.	Fomentar un espíritu emprendedor en los empleados con el fin de la creación de proyectos.	Descubrimiento de potenciales a través de dinámicas, talleres, ejercicios y conversatorios que permitan activar el sentido personal y su aporte de valor a la sociedad, destacando sueños y aspiraciones, jugando con la imaginación y lo inalcanzable, regido por la exposición de talentos. según la información obtenida compartir mecanismos y estrategias para potencializar las capacidades bajo recomendaciones u opciones emprendedoras para la nutrición de ese factor diferenciador conducido por el ingenio y la creatividad.

Autoestima	Dibujo libre.	Lograr que las personas puedan derribar las barreras impuestas por ellas; y mejorar la imagen de ellas mismas mediante la acentuación de un buen concepto propio.	Compartiendo en mesa redonda diferentes puntos de vista, experiencias buenas y malas, y disfrutando de un taller reflexivo con perspectiva introspectiva a modo que permita hallar el origen de los malestares o molestias que contribuyen a la generación de barreras. Esto con el fin de aportar a la fijación de objetivos a partir de la identificación de fortalezas y amenazas, bajo la aplicación de diferentes técnicas que aporten al mejoramiento de la autoestima alineando los autos y la baja tolerancia a la frustración.
Derechos y deberes del adulto mayor	Ubicación de deberes y derechos en puesta de escena de diversas situaciones.	Capacitar e informar, retroalimentación de las garantías que lo resguardan; así como la apropiación de las responsabilidades como actores sociales y ciudadanos.	Abordar en primera instancia el contenido de los derechos y deberes establecidos bajo la legislación colombiana con el fin de conocer y sensibilizar en materia jurídica-práctica a los empleados, abordando el juego de roles, taller reflexivo y mímicas con la intención de crear un proceso de vejez responsable y consolidar criterios importantes para una mejor contribución al medio social.
Estrategias de afrontamiento	Solución de un caso hipotético.	Brindar diferentes herramientas y alternativas, que permiten dar respuesta a dificultades personales, emocionales, familiares y de interacción social.	Buscar un espacio que permita una oportunidad de encontrarse consigo mismo, acondicionando hábitos saludables, así como pautas y estilos a adecuar para la toma de decisiones. Promoviendo la generación de vínculos sanos y relaciones estables, lasos de interacción, manejo interpersonal e inteligencia intrapersonal adoptado dichos conceptos como material importante y guía para desenvolverse exitosamente ante una situación latente de difícil manejo, creando responsabilidad personal y social.

Crecimiento personal	Escribir un listado de esos “sueños imposibles” que quisiera cumplir algún día.	Promover el desarrollo de habilidades personales para alcanzar nuevas metas y mejorar la calidad de vida.	Realizar un ejercicio cognitivo que permita la identificación de creencias irracionales y crear colectivamente estrategias para enfrentarlas, pretendiendo potencializar el desarrollo personal configurando la gestión del cambio y su gran dimensión psicosocial; incitando a la población a aprender y participar de cosas nuevas no necesariamente de interés, programación de viajes y aventuras que marcan experiencias, inclusión de voluntariados desarrollando el sentido empático y su importancia, así como el acercamiento curioso al arte, la cultura y el deporte.
-----------------------------	---	---	--