



**PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL
PLAN DE ESTIMULOS
TELEANTIOQUIA
VIGENCIA 2026**

**SOCIEDAD TELEVISIÓN DE ANTIOQUIA LIMITADA
TELEANTIOQUIA**

Elaborado por:

COORDINACIÓN DE GESTIÓN HUMANA TELEANTIOQUIA

**Yoana Velez Hernández
Coordinadora de Gestión Humana**

**Maria Camila Ruiz Arango
Profesional de Gestión Humana**

JUSTIFICACIÓN

Actualmente toda organización independiente de su tamaño o actividad económica deberá contar en su estructura organizacional con una Coordinación que se preocupe por el personal, es decir, por el talento humano de la Entidad y de cómo este se desarrolla dentro de la misma. La coordinación de Gestión de Humana se encarga principalmente de reclutar, seleccionar, retener, y desarrollar el capital humano de una organización, esta coordinación si bien está enfocada en el logro de los objetivos organizacionales de la Entidad, prima su objetivo en el personal vinculado y su bienestar dentro de la misma.

En un inicio el personal no era más que un recurso como lo era cualquier maquina o herramienta de trabajo, los empleadores contrataban a su personal como un medio para un fin específico, y los empleados a su vez dejaban de lado su bienestar laboral sólo por obtener un sustento económico fijo para la subsistencia de él y su núcleo familiar, es decir, la relación laboral que se generaba entre empleador y empleado era netamente con fines económicos dejando de lado la parte personal o emocional que genera este vínculo.

Fue hasta aproximadamente mediados de 1930 y con la aparición de los aportes de Elton mayo un psicólogo y sociólogo quien dedicó su vida a investigar la relación laboral entre empleado y empleador, y como las condiciones en las que el empleado se desempeñaba incidía en su productividad, que se empezó a pensar en un modelo de administración empresarial más humanizado, Elton Mayo (1927) afirmó: "Podemos comprar el tiempo del hombre y su trabajo, pero no podemos comprar su lealtad, entusiasmo e iniciativa."

Por otro lado, el termino calidad de vida, en su concepto más básico, definido por González, Peiró y Bravo (1996), como: *"La calidad de vida designa las condiciones en que vive una persona que hacen que su existencia sea placentera y digna de ser vivida, o la llenen de aflicción. Es un concepto subjetivo y vinculado a la sociedad en que el individuo existe y se desarrolla"*; lo anterior, da cuenta del ideal de vida subjetivo que un ser humano busca sin importar su condición, esto también sucede en el ámbito laboral; el empleado busca complementar su calidad de vida por medio de un contexto profesional satisfactorio; un empleo que llene sus expectativas, no solo a nivel económico, sino también en la medida en que este se sienta a gusto y motivado con su organización, compañeros, jefes, estructura organizacional, clima organizacional, cultura, funciones desempeñadas y demás aspectos inherentes a su labor.

La calidad de vida laboral es otro aspecto que como muchos ha evolucionado y el cual una gran cantidad de autores han intentado estudiar; un ejemplo claro es el concepto de Camacaro, P. (2001) quien afirma:

“La Calidad de Vida en el Trabajo es un proceso planificado, evolutivo y cooperativo que implica acciones tendientes a crear condiciones laborables favorables al desarrollo de las capacidades y las potencialidades de las personas para mejorar los niveles de satisfacción en el lugar de trabajo y fortalecer la identificación de los integrantes con la institución, así como alcanzar mejor desempeño laboral, generando un impacto positivo al interior de la organización. Es un proceso totalmente cambiante y evolutivo”.

El anterior concepto trae consigo algunos factores esenciales los cuales de acuerdo a la percepción que cada empleado tenga sobre los mismos, determinará su bienestar y por ende calidad de vida laboral, como lo son el desarrollo personal y proyección que este tenga en la Entidad, el ambiente laboral y sus condiciones, la conexión o sentido de pertenencia hacia la empresa, su desempeño laboral y el reconocimiento del mismo, estabilidad y demás aspectos que influyan en su plena satisfacción laboral.

Dado lo anterior y teniendo en cuenta que la calidad de vida laboral es en la actualidad un factor primordial en el empleado y que dé su satisfacción con respecto ello depende la productividad laboral; que las organizaciones deberán preocuparse por mantener a sus empleados motivados por medio diferentes aspectos que apunten a una calidad de vida armoniosa ya que lo anterior permitirá que sus colaboradores se sientan plenamente valorados por la organización, dando como resultados empleados con sentido de pertenencia y que trabajen en pro a las metas establecidas, ya que ven a su empresa como un aliado y la asimilan como parte fundamental de sus vidas.

Así pues, la Unidad de Gestión del Talento Humano deberá preocuparse y enfocar su quehacer en mantener empleados satisfechos y motivados por medio de subprocesos enfocados a generar una calidad de vida en cada colaborador.

MARCO TEÓRICO

CALIDAD DE VIDA LABORAL

Este término comenzó a utilizarse en 1930, cuando se empleó para una investigación que tenía por objeto comprobar si la iluminación en el lugar de trabajo podía afectar a la productividad. La prueba resultó ser cierta. (Greenberg y Baron, 1930).

Desde ese momento, varios autores desarrollaron diversas definiciones para intentar comprender en qué consiste realmente el nivel deseado de calidad de vida laboral. Sin embargo, los autores se han centrado en una perspectiva más psicológica que muestra interés por el trabajador y tiene en cuenta aspectos como la satisfacción, el bienestar o la salud, así pues, la Calidad de Vida Laboral se define como:

“La calidad de vida en el trabajo es un proceso planificado, evolutivo y cooperativo que implica acciones tendientes a crear condiciones laborales favorables al desarrollo de las capacidades y las potencialidades de las personas para mejorar los niveles de satisfacción en el lugar de trabajo y fortalecer la identificación de los integrantes con la institución, así como alcanzar mejor desempeño laboral, generando un impacto positivo al interior de la organización. Es un proceso totalmente cambiante y evolutivo”. (Camacaro, P.2001, pág. 9)

Según esta definición las variables abordadas en Calidad de Vida Laboral son:

Indicador individual: la evaluación percibida por el trabajador, es decir, como lo experimenta y se desarrolla en su entorno de trabajo. Entre los indicadores individuales están la satisfacción laboral, el nivel de motivación, las expectativas, las actitudes y valores hacia el trabajo, la implicación, el compromiso, la calidad de vida laboral percibida, etc. (Kanungo; 1984, Bordieri; 1988, Efraty et al., 1991, Norman et al., 1995, Watson; 1993, Reímel; 1994, Diego et al., 2001).

Condiciones y medio ambiente del trabajo: agrupa variables como: seguridad e higiene, aspectos ergonómicos, nuevas tecnologías, siniestralidad (Emery; 1976, Díaz et al., 1993, Prieto; 1994, Hill et al., 1998), diseño del puesto, características y contenidos del trabajo, variedad de las tareas, confort (Ondrack & Evans; 1987, Gupta et al., 1993, Ripoll et al., 1993).

Organización: agrupa las siguientes variables relacionadas con aspectos como el sistema de trabajo, políticas y métodos de dirección y gerencia, la cultura y

estrategias organizacionales como organización del trabajo, efectividad y productividad (Marks; 1986, Barnett & Gareis; 2000).

Indicadores globales: indicadores como los factores económicos, políticos, ecológicos, sociales, histórico-culturales y tecnológicos que tienen que ver con el entorno laboral como calidad de vida, bienestar y salud laboral (Giory; 1978, Casas; 1999; Bennett & Lehman; 2000).

La calidad de vida en el trabajo se puede considerar como una filosofía, un conjunto de creencias y valores que integran todos los esfuerzos dirigidos a incrementar la productividad y mejorar la motivación de los trabajadores de la organización, haciendo énfasis en el reconocimiento de la dignidad del ser humano, así como su potencial intelectual, buscando incrementar la participación de las personas en el trabajo bajo un esquema continuo. De aquí se puede concluir que el ambiente laboral en el cual se desarrollan los trabajadores constituye un elemento fundamental donde se espera que la dirección tenga una relación más significativa con los trabajadores y una comunicación más estrecha para asegurar el éxito de los diferentes grupos de trabajo generándose una auténtica calidad de vida. La calidad de vida en el trabajo es el medio para coadyuvar a las transformaciones de las actuales organizaciones a fin de solucionar los problemas que se suscitan en el ambiente de trabajo y su incidencia en el trabajador.

BIENESTAR SOCIAL

El bienestar social se le llama al conjunto de factores que participan en la calidad de vida de las personas en una sociedad y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dan lugar a la satisfacción humana o social.

El bienestar social es una condición no observable directamente, sino que es a partir de formulaciones como se comprende y se puede comparar de un tiempo o espacio a otro. Aun así, el bienestar, como concepto abstracto que es, posee una importante carga de subjetividad propia del individuo, aunque también aparece correlacionado con algunos factores económicos objetivos.

Así pues, para cualquier persona que conforma la clase laboral en Colombia, cuyo sostenimiento y calidad de vida dependen de sus ingresos laborales, su seguridad está fundamentada en el cubrimiento de ciertos pilares básicos a saber, tales como: **Salud – Educación - Recreación**

Cuando la Organización les brinda apoyo a sus funcionarios para cubrir estos grandes aspectos, la disposición y la actitud cambian, ya que esto les genera tranquilidad, favoreciendo un entorno laboral más amigable, aumentando su

satisfacción en el trabajo y su sentido de pertenencia, el cual se traduce en mayor productividad y compromiso en el cumplimiento de las responsabilidades que se le asignan.

Es por ello que un programa de Bienestar Social Empresarial deberá integrar estos pilares, planteando una serie de beneficios que contribuyan al desarrollo de estos aspectos e impactando al grupo familiar de cada colaborador, como parte de la contribución social que quiere hacer la Organización, apoyando el desarrollo y crecimiento de cada familia.

Salud: Definición de la Organización Mundial de la Salud - OMS:

“Estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad.”

“El logro del máximo nivel de bienestar físico, mental y social y de la capacidad de funcionamiento que permiten los factores sociales en los que viven inmersos en el individuo y la colectividad.”

Educación: Según el Ministerio de Educación Nacional:

“La educación para el trabajo y el desarrollo humano hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5° de la Ley 115 de 1994. Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional.

Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.”

Recreación: Definición del diccionario virtual Definición ABC:

“Se entiende por recreación a todas aquellas actividades y situaciones en las cuales esté puesta en marcha la diversión, como así también a través de ella la relajación y el entretenimiento...cada persona puede descubrir y desarrollar intereses por distintas formas de recreación y divertimento...”

FELICIDAD LABORAL

La constante evolución y búsqueda del ser humano por mejorar el bienestar en su esfera laboral, dio surgimiento, en los últimos años, a algunas teorías que dan cuenta de la percepción de bienestar laboral por parte de algunos autores. Entre las más destacadas está el concepto de felicidad en el trabajo. Nace de la necesidad de aportar a la calidad de vida laboral de los empleados, para obtener una mayor productividad laboral en las funciones que se desempeñan. Cerca de dos décadas de investigaciones científicas señalan que “la cultura de la felicidad en el trabajo se está convirtiendo en una de las mayores ventajas competitivas de las economías” (Giovanna 2016 pág. 1).

Aunque esta tendencia es más visible en los países europeos, es cada vez más creciente la influencia que ejerce la globalización de las empresas europeas en Latinoamérica, para que adopten nuevas tendencias que favorecen el bienestar de los trabajadores, cómo se cita en el artículo “La felicidad como una nueva tendencia”, la gente está reclamando por poder ser quien es, sin guardar apariencias; en otras palabras ser más auténticos y esto exige que el mundo laboral se ponga a tono con las nuevas tendencias que implican propiciar una cultura de felicidad. La coach de la felicidad en el trabajo, Sunny Grosso (2016), afirma que: “los empleados felices que trabajan con pasión y propósito se desempeñan en niveles consistentemente altos, multiplicando su efectividad e incrementando los resultados del negocio”.

Pero, ¿qué es la felicidad?, según la teoría planteada por Reynaldo Alarcón (2002), es “un estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado”, lo cual contempla que:

“La felicidad es un sentimiento de satisfacción que vivencia una persona, y solo ella, en su vida interior; el componente subjetivo individualiza la felicidad entre las personas; b) el hecho de ser un “estado” de la conducta, alude a la estabilidad temporal de la felicidad, puede ser duradera, pero, a la vez, es perecible; c) la felicidad supone la posesión de un “bien”, se es feliz en tanto se posee el bien deseado, es el objeto anhelado el que hace la felicidad de una persona; d) el bien o bienes que generan la felicidad son de naturaleza variada (materiales, éticos, estéticos, psicológicos, religiosos, sociales, etc.).”
(Alarcón, 2002, par. 8)

Adicionalmente, la teoría que plantea Alarcón (2002), contempla cuatro dimensiones de la felicidad, éstas representan una escala de medición factorial subjetiva con respecto a este sentimiento, definida de la siguiente manera:

Factor 1. Sentido positivo de la vida: los ítems de este factor, tal como están formulados, indican: profunda depresión, fracaso, intranquilidad, pesimismo y vacío existencial. Las respuestas de rechazo, a lo que afirman las oraciones, indican grados de felicidad, que reflejan actitudes y experiencias positivas hacia la vida. En ese sentido, la felicidad significa estar libre de estados depresivos profundos, tener sentimientos positivos hacia sí mismo y hacia la vida.

Factor 2. Satisfacción con la vida: los ítems de este factor expresan: satisfacción por lo alcanzado y la creencia de que se está donde se tiene que estar, o porque se encuentra muy cerca de alcanzar el ideal de su vida.

Factor 3. Realización personal: engloba la autorrealización personal y subjetiva; y guarda correspondencia con la definición de felicidad que supone la orientación del individuo hacia metas que considera valiosas para su vida.

Factor 4. Alegría de vivir: la denominación que lleva este factor obedece a que sus ítems señalan lo maravilloso que es vivir, refieren experiencias positivas de la vida y sentirse generalmente bien.

SALARIO EMOCIONAL

La motivación, más allá del salario, es clave para cultivar el talento humano en el interior de una compañía. Implementar estrategias que mejoren la calidad de vida genera sentido de pertenencia, agradecimiento y orgullo por el lugar en donde se trabaja. El concepto salario emocional, se refiere a todas aquellas retribuciones no económicas que el trabajador puede obtener de la empresa y cuyo objetivo es incentivar de forma positiva la imagen que tiene sobre su ambiente laboral e incrementar su productividad, así como satisfacer las necesidades personales, familiares o profesionales que manifiesta, mejorando su Bien- Estar y fomentando un buen clima organizacional.

Las nuevas generaciones de trabajadores, ya no les es suficiente con el salario económico; necesitan además ser recompensados con otro tipo de retribución que les ayude a conciliar la vida profesional y familiar; y aquellas organizaciones que se han situado en la vanguardia de la gestión del talento y del cuidado de su capital humano, ofreciendo a sus empleados un salario emocional, son las empresas preferidas por las nuevas generaciones y se han convertido en las “best places to work”.

Está comprobado que la productividad va de la mano con el nivel de satisfacción de los empleados hacia el lugar en el que trabajan. Con apoyo de las cajas de compensación y una buena dosis de creatividad es posible implementar iniciativas

que hagan sentir a los trabajadores un activo fundamental de la compañía y contribuyan a cultivar su sentido de pertenencia y a que cada vez estén más orgullosos de la empresa, así pues, el salario emocional es una estrategia fundamental en pro de un buen clima laboral, mantener la motivación entre los empleados y colaboradores, estimular la innovación, la creatividad y el trabajo colaborativo, ser flexible con los horarios y ofrecer un menú de beneficios que cobijen al funcionario y a su familia son algunas de las características que comparten las empresas consideradas como los mejores lugares para laborar.

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.

El retiro laboral podría ser una etapa más de la vida profesional de las personas, así como en su vida personal, se van sucediendo diferentes cambios, esta etapa puede ser definida como una transición que implica el abandono de un rol laboral "tradicional" y, por consiguiente, esto requiere la capacidad de reestructurar el sistema de funciones y actividades personales.

El retiro laboral contiene dos aspectos muy significativos. Por una parte, la disminución del nivel de ingresos y, por otra, que el individuo al jubilarse siente que ha perdido ya su función social. El trabajo, además de ser un medio de subsistencia, ofrece otra serie de importantes elementos como la organización del tiempo y del espacio, status, contactos sociales, actividad e identidad personal.

Uno de los pilares de identidad más fuerte de los sujetos, es la actividad laboral que realiza y el lugar donde la realiza. Es decir, que el empleo ocupa un fuerte lugar de identidad de la persona: Gerente Financiero, Consultor, Jefe Administrativo, etc.. De igual forma que existe una valorización social de pertenencia a la organización, cuanto mayor es el prestigio de la empresa mayor es el de la persona.

La forma en que las personas se adapten a la situación de jubilado o retirado, va a depender de varios factores; uno de ellos es el nivel de preparación para este acontecimiento y también las características de personalidad, como la flexibilidad

para aceptar las nuevas situaciones, los niveles de iniciativas y la claridad para la elaboración y ampliación del proyecto de vida.

Muchos profesionales cuando llega este momento se ven desbordados por la incertidumbre se cuestionan su utilidad e incluso su identidad al perder un rol definitorio tan importante. Todos estos planteamientos pueden generar en la persona inseguridad y angustia respecto al futuro.

Sin embargo, lo importante es tomar este momento de crisis como una oportunidad que permita explotar la creatividad y dedicarse de lleno a realizar actividades que generen placer y motivación y en las que se puedan volcar las experiencias adquiridas a través de los años. Por ello es importante hacer un repaso de las propias vivencias, de los conocimientos acumulados, de las experiencias y del rol que se ha desempeñado como profesional. Y, desde ahí, comenzar a analizar el sentimiento de pérdida que hace que esta etapa sea percibida como negativa, para, poder así comenzar a planificar y proyectar nuevos espacios desde las motivaciones y potencialidades que cada persona posee.

La jubilación debe ser percibida como un momento más del devenir de las personas. Es un camino casi tan largo como el de la trayectoria laboral, marcado no solo por pérdidas sino también por grandes posibilidades para el desarrollo y crecimiento personal. La clave está en la posibilidad de transformar las amenazas en oportunidades. Poner en marcha nuevos caminos adaptativos, imaginativos proyectos personales, lo cual implica el desafío de participar activamente en ellos, con el fin de vivir esta etapa como un punto de partida.

Generación de proyectos, la búsqueda de nuevos intereses, iniciar un emprendimiento, hobbies creativos, voluntariado o el resurgimiento de aquellas actividades que quedaron relegadas en pos del trabajo, son algunas de las alternativas posibles.

JUBILACIÓN:

La jubilación es el procedimiento administrativo de abandonar el mercado laboral principalmente por motivos de vejez. Sin embargo, es un trámite que también puede iniciarse por situaciones extraordinarias que impidan al individuo seguir trabajando. Esto sucede, por ejemplo, en caso de un accidente que ocasione invalidez permanente.

Luego de jubilarse, el empleado pasa a recibir una remuneración periódica para solventar sus gastos durante sus últimos años. A este pago regular se le conoce como pensión, y puede ser administrado por una institución privada o pública.

Cabe mencionar que el término jubilación también puede utilizarse como sinónimo de pensión.

La edad mínima de jubilación, establecida por la ley de cada país, es requisito para que el empleado pueda solicitar el retiro ordinario por vejez. Esta valla se viene incrementando paulatinamente en todo el mundo en la medida que aumenta la esperanza de vida.

Cada vez las personas vivimos más y por ello estamos en la capacidad de extender nuestro período de actividad laboral. Sin embargo, al mismo tiempo la población se hace más longeva, como consecuencia del decrecimiento de los índices de natalidad. Esta situación genera preocupación sobre los fondos que se requerirán para pagar en el futuro las rentas de los trabajadores retirados.

Por esta razón, es necesario que los empleados coticen (abonen parte de su sueldo) cada vez durante más años para financiar las pensiones.

Es importante aclarar que las personas pueden retirarse algunos años antes de cumplir con la edad mínima de jubilación. Pero solo pueden hacerlo bajo ciertas condiciones.

Para ello, existen dos alternativas. Primero, la jubilación anticipada, un régimen legal con ciertos requisitos como un número mínimo de cotizaciones a la Seguridad Social.

Por otro lado, si el trabajador no cumple los requerimientos para la jubilación anticipada tiene la opción de llegar a un acuerdo privado.

Existen, en general, dos tipos de pensión que pueden recibir los trabajadores en su jubilación:

- **Contributiva:** El ingreso que recibirá el empleado en situación de retiro está condicionado a un número mínimo de aportes. En algunos países existen incluso entidades privadas donde cada trabajador tiene una cuenta de cotización individual de la cual proviene el pago de su pensión. Es decir, cuanto más ahorre la persona en toda su vida laboral, mayor será la renta que cobrará al jubilarse.

- No contributiva: La pensión no depende de las cotizaciones al sistema previsional. Este es el caso, por ejemplo, de una persona con una enfermedad crónica a quien se le reconoce una prestación económica periódica, aunque no haya abonado lo suficiente, por ejemplo, a la Seguridad Social.

LA PENSIÓN EN COLOMBIA

La pensión de jubilación es una compensación monetaria que se obtiene en la jubilación y se financia con los aportes pensionales más los rendimientos generados durante la vida laboral. Corresponde a una prestación que se reconoce en forma vitalicia, periódica, irrenunciable e intransferible, salvo en caso de muerte del pensionado. La pensión de jubilación se otorga a los ciudadanos que hayan cumplido la edad de la jubilación y hayan cotizado el total requerido en su fondo de pensión, ya sea como trabajadores dependientes e independientes.

La pensión de jubilación es una prestación regulada por la Ley 100 de 1993 y asumida por las entidades administradoras de los regímenes de pensiones, a las cuales se debe aportar el empleador y el trabajador de manera obligatoria el 16% del salario del empleado, donde el 75% está a cargo del empleador y el 25% a cargo del empleado.

Otra opción, es la reliquidación de la pensión de jubilación, la cual consiste en presentar una especie de reclamo que presenta el pensionado cuando considera que la pensión que va a recibir no corresponde a la más adecuada, ya sea porque supone que no se ha tenido en cuenta tiempo o simplemente no es la más favorable. Se debe tener claro las pretensiones y saber cuál es la modalidad de pensión que más le puede convenir en aras de no presentar peticiones que al final no resulten favorables.

El pensionado es libre de solicitar los documentos que sirven como base para liquidar su pensión, ya sea la historia laboral, certificados emitidos por las entidades donde se cotizaba, la liquidación del bono pensión en los casos de fondos, etc.

DIFERENCIA ENTRE PENSIÓN Y JUBILACIÓN:

Por lo general, las personas suelen referirse a la pensión y la jubilación como un mismo concepto, pero aunque se relacionan entre sí, ya que aplicando la jubilación se puede acceder a una pensión de jubilación, tienen sus diferencias y

pasar a ser una persona pensionada o una persona jubilada puede darse por diversos motivos concernientes a la capacidad laboral. Entonces, ¿Cuál es la diferencia entre pensión y jubilación?

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

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

A diferencia de la jubilación, la pensión es una prestación económica administrada por el Seguro Social correspondiente a cada país, al cual se accede cumpliendo con los requisitos laborales solicitados, mediante un ahorro pensional, y por circunstancias que ameriten compensación de parte del Estado o Entidad privada en el que esté adscrita una persona.

Existen diversos tipos de pensiones, entre las que se pueden nombrar:

- Pensión por sobreviviente.
- Pensión por orfandad.
- Pensión alimenticia.
- Pensión por accidente laboral.
- Pensión por invalidez.
- Pensión de jubilación.
- Pensión por cesamiento.

En Colombia, se puede realizar el ahorro pensional mediante dos sistemas: el sistema privado, acudiendo a un Fondo de Pensiones, en el cual tienes la opción de acceder a una pensión al cumplir con 1.150 semanas de actividad laboral cotizada como una pensión mínima, conveniente si no se alcanza el ahorro pensional requerido. Y en Colpensiones, el cual requiere 1.300 semanas de actividad laboral activa, determinando el monto de la pensión con los últimos 10 años de rendimiento laboral que produzca el trabajador.

Por lo que podemos nombrar principalmente como diferencias entre pensión y jubilación:

Jubilación	Pensión
• Cese de la actividad laboral por imposibilidad o vejez. • Se puede acceder a ella al alcanzar la tercera edad o cumplir con los 26 años de actividad laboral cotizada. • La jubilación puede ser gestionada por una entidad pública o una entidad privada. • Una persona jubilada puede ser una persona pensionada.	• Prestación económica atribuida a una compensación laboral. • Se puede acceder a ella por diversos motivos que requieran compensación por una incapacidad laboral. • La pensión es gestionada por la Seguridad Social del país. • Una persona pensionada no se considera estrictamente como jubilada.

Es importante tener en cuenta los requisitos necesarios para acceder a una pensión desde el comienzo en el campo laboral, pues, aunque muchos jóvenes no prestan especial interés por el ahorro pensional, esto puede representar un seguro para recibir ingresos en el futuro y disfrutar de una nueva etapa de la vida. Además de tener previsiones para posibles situaciones que le impidan a la persona seguir trabajando.

REQUISITOS PARA OBTENER LA PENSIÓN DE VEJEZ EN COLOMBIA

Acorde con la normatividad actual, la pensión de vejez es la pensión que un afiliado al sistema logra al cumplir con los requisitos de la ley, si bien para la pensión de vejez, la edad no es el único requisito, los requisitos para pensionarse dependen del régimen al que estén afiliados, por lo que en Colombia hay dos regímenes de pensión, y cada régimen tiene requisitos diferentes:

- Régimen de prima media con prestación definida
- Régimen de ahorro individual con solidaridad

Los requisitos para pensionarse en el régimen de prima media con prestación definida, dispone de dos requisitos para pensionarse:

- Haber cumplido la edad: desde hace un tiempo el gobierno colombiano incrementó la edad mínima hasta: Hombres 62 años y Mujeres 57 años
- Haber cotizado el mínimo de semanas requeridas: Los requisitos de semanas cotizadas han aumentado, requiriendo un mínimo 1.300 semanas. Dichos requisitos figuran en el artículo 33 de la ley 100 de 1.993

Los requisitos para pensionarse en el régimen ahorro individual con solidaridad:

El régimen de ahorro individual es el de los fondos privados, es un régimen individual, cada individuo se financia su pensión, el afiliado debe cumplir un requisito: Tener el capital suficiente para pagarse su pensión.

- El capital acumulado debe permitir financiar una pensión superior al 110% del salario mínimo según el artículo 64 de la ley 100 de 1.993.

En los fondos privados cada aporte del afiliado va a una cuenta individual, una cuenta de ahorro, en la que se acumulan los aportes que financiarán la pensión del afiliado.

Garantía de pensión mínima: Si una persona con pocos ingresos no acumula el capital para pagarse la pensión, el artículo 65 de la ley 100 permite una garantía de pensión mínima. Para acceder a la pensión mínima deben cumplir estos requisitos:

- Tener 62 años de edad hombre y 57 la mujer
- Haber cotizado como mínimo 1.150 semanas
- Si no reunieron el capital suficiente para pagarse su pensión, y cumplen con los anteriores requisitos, pueden acceder a la pensión mínima, garantizada por el estado por el principio de solidaridad, del régimen individual con solidaridad.

Si el afiliado al fondo privado no reúne el capital para pensionarse, ni cumple con los requisitos para acceder a la garantía de pensión mínima:

- Pueden seguir cotizando hasta alcanzar el capital para pensionarse.
- Pueden solicitar la devolución de los aportes
- La devolución de aportes pueden solicitarla una vez si cumplen con los requisitos de edad sin acumular el capital para pensionarse.

En resumen, la diferencia entre pensión y jubilación viene dada por lo que implica cada término, aunque estén relacionados entre sí; mientras que la jubilación implica la culminación de tu vida laboral, y eso llega en algún momento obligatoriamente, la pensión es la remuneración económica que recibes como seguridad social en tu vejez o invalidez.

PREJUBILACIÓN:

Esta categoría no tiene una definición genérica dada, es cada organización de acuerdo a sus políticas internas y de bienestar socio laboral quien determina el lapso de tiempo determinado para considerar a su capital humano en etapa de prejubilación; para el caso de TELEANTIOQUIA, esta etapa comprende los tres últimos años de servicio de su personal, antes de cumplir los requisitos legales y cronológicos exigidos por las entidades correspondientes para acceder a la pensión por vejez y tiempo de servicio.

OBJETIVO:

OBJETIVO GENERAL

Formalizar un cronograma de estímulos enfocado en generar Calidad de vida Laboral para la vigencia 2026 en Sociedad Televisión de Antioquia Limitada - TELEANTIOQUIA, que se adapte a las necesidades, gustos y afinidades de los colaboradores del Canal y su grupo familiar; con el fin a aportar a su bienestar dentro de la organización, dando como resultado mayor compromiso, aumentar los niveles de motivación e incentivar el sentido de pertenencia por la organización.

ALCANCE Y BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA

Partiendo de la premisa de Teleantioquia en dónde se plantea a las personas como el principal capital de la Entidad y entendiendo que el ser humano es un conjunto Holístico MENTE- CUERPO – ESPIRITU, qué entendemos qué los colaboradores necesitan tener un equilibrio entre la vida profesional y personal; y que no se pueden desligar de sus entornos familiares; por ello, el Programa de Calidad de vida laboral de Teleantioquia, cubre no sólo a los colaboradores como seres individualizados, sino que también, contempla a los grupos familiares de los mismos, lo anterior con el fin de aportar al desarrollo integral del personal sus familias.

ALCANCE: Todos los colaboradores de planta de Teleantioquia y su grupo familiar, desde el momento de su ingreso hasta su retiro.

BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA: Los beneficiarios del programa de Bienestar Social están definidos de la siguiente manera:

Para los funcionarios solteros: Los beneficiarios son sus padres, siempre y cuando los tenga contemplados en su seguridad social. Sin embargo, si el funcionario tiene hijos reconocidos como sus beneficiarios en la seguridad social, sus padres pierden el derecho.

Los hijos se benefician hasta los 18 años de edad o hasta los 25 años si están estudiando y se encuentren afiliados a la seguridad social como beneficiarios del funcionario.

Para los funcionarios separados o viudos: Hijos hasta los 18 años de edad o hasta los 25 años si están estudiando y se encuentren afiliados a la seguridad social como beneficiarios del funcionario.

Para los funcionarios casados o en unión libre: Su cónyuge o compañero(a) permanente y sus hijos hasta los 18 años de edad o hasta los 25 años si están estudiando y se encuentran afiliados a la seguridad social como beneficiarios del funcionario.

DESARROLLO

PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL SISTEMA DE ESTÍMULOS

“La mejor estrategia es la que lleva a la Felicidad”

Teleantioquia, desde su Coordinación de Gestión Humana, pretende apostar como pilar fundamental de su gestión, el fortalecimiento de una cultura organizacional basada en propiciar y aportar a la Calidad de vida de los colaboradores y en el sentimiento de felicidad en el trabajo, lo anterior, por medio de un programa de bienestar social e incentivos que se ajuste a las necesidades del personal, entendiendo que éstas son netamente subjetivas y parten de un contexto individual; es por ello, que el programa de Calidad de Vida de Teleantioquia, pretende abarcar a toda la población indiferente de su contexto, núcleo familiar y expectativas de vida, partiendo de los diferentes riesgos psicosociales identificados y demás necesidades intangibles; aportando por medio de diferentes actividades al crecimiento personal y satisfacción laboral de los colaboradores, que en ultimas redunda en colaboradores felices y motivados que se traduce en mayor productividad.

Para ello, se trabajará con la siguiente ecuación, la cual implica:

- **Calidad de vida:** Condiciones laborales **objetivas** favorables que aportan al desarrollo de las capacidades y las potencialidades de las personas para mejorar los niveles de satisfacción en el lugar de trabajo.
- **Felicidad en el trabajo:** Sentimiento **subjetivo** de plena satisfacción que vivencia una persona de manera temporal en su esfera laboral-profesional.

Para abarcar las anteriores esferas, se pretende abordar las siguientes estrategias:

- **Actividades de Bienestar:** Actividades que apuntan al desarrollo del ser en sus esferas (Educación-deporte-recreación)
- **Salario emocional (incentivos):** Retribuciones no económicas que el trabajador puede obtener de la empresa y cuyo objetivo es incentivar de forma positiva la imagen que tiene sobre su ambiente laboral e incrementar su productividad
- **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales.

De acuerdo con las anteriores estrategias, están orientadas a complementar y favorecer el desarrollo integral de los colaboradores del Canal, aportando al mejoramiento del clima organizacional y la satisfacción de los colaboradores, por medio de actividades enfocadas a aumentar los niveles de motivación de los funcionarios.

Así pues y en concordancia con el planteamiento y la justificación ya mencionada, el programa de Calidad de Vida en Teleantioquia está conformado por los siguientes ítems:

ACTIVIDADES DE BIENESTAR LABORAL

Estas actividades, están enfocadas a fortalecer el desarrollo integral de los empleados y su núcleo familiar en las siguientes esferas.

LÍNEA DEPORTIVA:

Teleantioquia promueve la salud, el deporte y el sano esparcimiento, mediante el ofrecimiento de programas y servicios que permiten tener la mente y el cuerpo sano, por medio de las siguientes actividades:

1. **CURSOS DEPORTIVOS:** Teniendo en cuenta la gran variedad de deportes que se pueden encontrar en el mercado, Teleantioquia ofrece a sus empleados y grupo familiar, todo el portafolio de servicios línea deportiva de

la caja de compensación de Antioquia Comfama, con el fin de abarcar todas las líneas deportivas. Estos cursos se ofrecen de manera trimestral.

2. EVENTOS DEPORTIVOS:

Se realizarán actividades deportivas, entre ellos, torneos, con el personal interno y de acuerdo a la agenda de actividades del personal, los cuales aportan a la integración de los empleados y a la sana convivencia, además de forjar un espacio de sano esparcimiento y sana competencia.

3. LÍNEA ACADÉMICA:

Teniendo en cuenta la educación como pilar fundamental en el desarrollo humano, Teleantioquia enfoca su programa de Bienestar a aportar a la calidad de vida de los empleados y su grupo familiar, fortaleciendo la parte académica en temas que representen para las personas una oportunidad de crecimiento en saberes técnicos que potencien los talentos e intereses del público objetivo, por tal razón, y partiendo de la subjetividad de las personas, los programas académicos de Teleantioquia se elegirán a gusto y criterio de los empleados, por medio de un amplio portafolio de servicio de saberes técnicos que permita a los colaboradores elegir entre una amplia gama educativa, entre ellos se destacan:

- 1. IDIOMAS:** Se dará acceso a semilleros de idiomas de acuerdo a las preferencias del público, los cuales permiten un mejor desempeño académico, además de pronosticar un mejor futuro laboral y profesional.
- 2. CURSOS ACADÉMICO-CULTURAL:** De manera adicional, y con el ánimo de favorecer el desarrollo académico y cultural de los empleados y su grupo familiar, Teleantioquia podrá a disposición de los colaboradores todo el portafolio de servicios enfocado en saberes artísticos y técnicos como lo son música, oficios y manualidades, danzas, sistemas de información y demás, que aportan no sólo al desarrollo intelectual, sino también, al aprovechamiento del tiempo libre en actividades que aporten de manera positiva a la Calidad de vida de los colaboradores.

LÍNEA DE RECREACIÓN:

El tema de la recreación es también importante en el programa de Bienestar para los colaboradores de Teleantioquia vigencia 2026; ya que esta permite que los empleados y su grupo familiar, puedan utilizar su tiempo libre en actividades

recreativas y que permitan la unión del núcleo familiar, además contribuir a bajar los niveles de estrés y ansiedad laboral que se puedan presentar;

- 1. VACACIONES RECREATIVAS:** Las vacaciones recreativas en Teleantioquia, es un espacio dirigido a los hijos de los colaboradores entre los 6 y 17 años de edad, en el cual se aprovecha el tiempo de receso escolar para realizar actividades lúdico-recreativas con el único fin de divertir e integrar a los más pequeños del Canal en un espacio diferente y que rompa la monotonía, de manera adicional, se impacta a los empleados, quienes durante este espacio podrán estar tranquilos en sus funciones laborales diarias mientras sus hijos permanecen en un espacio sano, recreativo y seguro.
- 2. HALLOWEEN:** Durante el mes de octubre se invitarán a los hijos de los colaboradores que estén entre los 0 y 12 años de edad a pasar una tarde de diversión, esto, con el fin de brindar un espacio a los colaboradores dentro del ámbito laboral dónde puedan compartir con sus hijos lo cual propicia la integración entre empleados y núcleo familiar primario.
- 3. DÍA DE LOS NIÑOS:** En el mes de diciembre, y a modo de cierre de año, se realiza un evento con los niños hijos de los empleados entre los 0 y 12 años de edad, en dónde se propicia un espacio de integración y esparcimiento a la luz de la bienvenida a la navidad.

EVENTOS A NIVEL ORGANIZACIONAL:

Con el fin de aportar a la integración entre colaboradores, el Programa de Bienestar, también apunta a la organización de eventos que den pie a la recreación, el ocio y especialmente a la reunión de los funcionarios del Canal en espacios diferentes al ambiente laboral; adicionalmente, se apunta a la motivación y reconocimiento, partiendo de la premisa de que Motivación = Productividad, por ello, se pretenden realizar ciertas estrategias que den pie al reconocimiento de los funcionarios en fechas que lo ameriten.

- 1. CONMEMORACIÓN DE FECHAS ESPECIALES (OCUPACIONES):** Teniendo en cuenta el listado de ocupaciones de la organización, se pretende hacer un reconocimiento a los colaboradores en sus días clásicos a nivel profesional (Día del camarógrafo, periodista, contador, ingeniero, etc), lo anterior, con el fin de reconocer y enaltecer la labor de cada uno de los funcionarios en su día.

2. **ANIVERSARIO TELEANTIOQUIA:** Durante el mes de agosto, en la celebración del aniversario del Canal, se pretende realizar una actividad en la cual no sólo se festeje a la Organización, sino también que se involucre a los funcionarios en la misma, lo anterior, fortalece el sentido de pertenencia de los colaboradores con respecto a la organización.
3. **DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO:** Durante el mes de junio, se realizará una actividad enfocada en todos los colaboradores, como método de reconocimiento y agradecimiento por su gran trabajo.

LINEA SALUD:

Teniendo en cuenta la Salud cómo pilar fundamental de la gestión de la Coordinación, esta esfera será cubierta por medio de programas enfocados en la Seguridad y Salud en el trabajo de los colaboradores de Teleantioquia, qué en resumidas, pretende forjar hábitos de vida saludable, por medio de actividades de prevención y promoción qué disminuyan los riesgos físicos a los que los funcionarios están expuestos.

1. **GIMNASIOS:** Por medio de la habilitación de convenios con gimnasios en la ciudad, se pretende incentivar al personal de Teleantioquia a tener un estilo de vida más activo y dejar de lado el sedentarismo en aquellas personas que no practican ningún deporte en especial. Por medio de este convenio, se pretende qué los funcionarios asistan de manera periódica a un gimnasio en el cual no sólo hagan control de su peso, sino también, que aprendan hábitos de vida saludables y tengan un control nutricional permanente.
2. **JORNADA DE LA SALUD:** La jornada de la salud de Teleantioquia, es un espacio pensado en el Bienestar del personal, en dónde se pone a disposición médicos en sus diferentes especialidades para la consulta de los funcionarios.
3. **PROGRAMA DE ESTILOS DE VIDA SALUDABLES:** Se realiza un acompañamiento privado para las personas que cuentan con alguna persistencia y requieran un acompañamiento mas cercano.

4. EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES: Los chequeos médicos ocupacionales en Teleantioquia se realizan de manera periódica con el fin de monitorear el estado de salud de los funcionarios, adicionalmente, identificar posibles riesgos los cuales se pretenden impactar por medio de actividades posteriores de prevención y promoción.

5. SALUD MENTAL: Teniendo en cuenta la importancia de la salud Mental de los funcionarios de Teleantioquia, el Canal impactará este tema no sólo con actividades de prevención y promoción de la salud mental, sino también, con la disposición de un acompañamiento psicológico permanente para los funcionarios y su núcleo familiar qué así lo requieran.

-CONVERSACIONES PODEROSAS: Teleantioquia, en el marco de Salud Mental, cuenta con un programa de escucha activa dirigido por la psicóloga del canal, para realizar el acompañamiento privado a los colaboradores que lo requieran.

PLAN DE INCENTIVOS: SALARIO EMOCIONAL

Hay cosas diferentes al dinero que nos pueden hacer felices...

De manera adicional, y partiendo de la premisa qué la felicidad es subjetiva, Teleantioquia en su programa de Calidad de vida, pretende aportar a la calidad de vida de los empleados por medio de un plan de incentivos que propicien la motivación de los empleados por medio de beneficios NO económicos o salario emocional, que aportan a la satisfacción laboral; se trata de una TIQUETERA EMOCIONAL, pero ¿Qué es tiquetera Emocional?

La **TIQUETERA EMOCIONAL**, o en nuestro caso, **PASAPORTE A LA FELICIDAD**, es una serie de cupones tipo “talonario” qué contienen una variedad de beneficios NO económicos y que apuntan a motivar a los colaboradores en sus ocupaciones diarias y dar equilibrio a la vida laboral-personal de los funcionarios, además, está cuponera estará alimentada con beneficios qué involucra a todos los empleados independiente de la brecha generacional, el tipo de familia y su contexto. Esta, trae consigo beneficios para la organización, como lo son:

- Bienestar psicológico
- Motivación
- Balance vida personal – laboral

- Mejor rendimiento
- Mayor compromiso con la organización

La tiquetera emocional de Teleantioquia es nuestra estrategia como plan de incentivos, la cual será un trabajo organizado y alineado a los objetivos de la organización, partiendo del hecho que las personas son el principal capital de la Entidad, y por ello, deberán estar comprometidos y altamente motivados con sus funciones profesionales; por tanto, y entendiendo que el ser humano es un conjunto Holístico MENTE- CUERPO – ESPIRITU, que entendemos que los colaboradores no se pueden desligar de su vida personal y que a su vez necesitan tener un equilibrio entre la vida profesional y familiar; atender asuntos de índole personal que lo amerite y estar presentes en los momentos importantes de sus seres queridos, es por ello, que esta tiquetera aportará en gran medida en generar espacios libres en las situaciones que el empleado lo requiera y que la ley no lo contemple, por medio de cuponerías controladas y enfocadas en cubrir ciertas ocupaciones de la vida cotidiana.

Así pues, la Tiquetera emocional de Teleantioquia se le entregará virtualmente a cada uno de los colaboradores de manera anual, y será el líder del proceso quien se encargará de mediar los cupones utilizados con previo aviso, con el fin de que este sea un proceso novedoso y aportante, pero que a su vez, no se pierda el orden de la Entidad.

Algunos beneficios son:

- Una jornada libre por pertenecer a Brigada de Emergencia y Comités.
- Una jornada libre por tu cumpleaños.
- Una jornada libre por tu graduación.
- Un día más para mamá después de finalizar la licencia de maternidad.
- Un día más para papá después de finalizar la licencia de paternidad.
- Un día libre antes por tu matrimonio.
- Un día por fechas especiales (Semana Santa).
- Un día por fechas especiales (Navidad).
- Un día libre por mudanza.
- Media jornada para diligencias personales.
- Media jornada para acompañar a un ser querido en momentos especiales.
- Media jornada para acompañar a un ser querido cuando está enfermo.
- Media jornada para asistir a un evento cultural o deportivo.
- Media jornada libre por transmisiones y producciones especiales.

PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS:

NUEVOS COMIENZOS: Construyendo propósitos.

“Nunca es demasiado tarde para convertirte en quien quieres ser”

La importancia que ha cobrado el tema de la Responsabilidad Social Empresarial en los últimos años ha dado origen a la consolidación y fortalecimiento de las políticas de bienestar al interior de las organizaciones; y Teleantioquia, dentro de plan de Calidad de Vida Laboral contempla la importancia de propiciar espacios de crecimiento personal y profesional para sus colaboradores, específicamente para este programa, se contemplan las necesidades de la población en edad pre pensional de la Organización, un grupo humano con mayor vulnerabilidad a la desmotivación y a la incertidumbre por iniciar la etapa de retiro laboral.

Esta estrategia, es una práctica de Responsabilidad Social Empresarial, dado que, *“las prácticas de responsabilidad social implican asumir voluntariamente compromisos que van más allá de las obligaciones reglamentarias y convencionales, que debería cumplir cualquier empresa que pretenda elevar sus niveles de desarrollo social, protección y respeto a los derechos humanos, y adoptan un modelo de gobernabilidad abierto que reconcilia interés de diversos agentes en un enfoque global de calidad y viabilidad”*.

Por tanto, Teleantioquia, centra como objetivo garantizar la calidad de vida y el desarrollo humano del personal, en este caso, específicamente en aquellos en edad de prejubilación, entendiendo que la protección de la vida, la integridad psicosocial y económica de las personas en edad de retiro es un proceso crucial para establecer un nuevo proyecto de vida fuera de la productividad laboral.

Así pues, este plan busca promover un acompañamiento integral y multidisciplinario a los empleados en edad pre pensional, lo cual propicia un incremento en la motivación, que se traduce en un desempeño productivo en sus últimos años de vinculación, por lo cual puede entenderse que este se sustenta en el marco del bienestar socio laboral más exactamente dentro del área de calidad de vida.

Este plan entonces, se orienta directamente al desarrollo de un conjunto de actividades dirigidas a la preparación del pre pensionado y de este modo facilitar la adaptación a esta nueva etapa, fomentando la formación en la ocupación del tiempo libre, el crecimiento personal, la promoción y prevención de la salud, la

familia e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión, lo cual se traduce en re significar este evento en ocasiones no tan positivo, y verlo desde la posibilidad de encaminar un nuevo proyecto de vida.

Lo anterior, teniendo en cuenta el objetivo de Gestión Humana, de garantizar el bienestar de los colaboradores y propiciar Calidad de vida, también es importante reconocer que esta hace esfuerzos aislados por trabajar con la población de pre-pensionados, este plan plantea una estructura organizativa para la atención a este grupo humano, reconociendo que la Organización cuenta con el personal y las herramientas para su implementación sin salirse de los límites económicos ya establecidos.

Las áreas de intervención que se plantean en este plan de retiro, se sustentan en conceptos de integralidad, participación, efectividad, solidaridad, lealtad, transparencia, compromiso, objetividad y calidad de vida. Para lograr el éxito de este plan de retiro, desde el desarrollo de una atención integral al colaborador en etapa pre pensional y propiciar no sólo motivación, compromiso y lealtad con la institución, sino también, favorecer la re significación de este evento de manera positiva y como una posibilidad, de modo que esto conlleve a buenos resultados y niveles positivos de satisfacción de esta población, se trabajarán por áreas de intervención multidisciplinarias, las cuales enmarcarán las actividades programadas para los funcionarios y su núcleo familiar.

LINEAS DE INTERVENCIÓN: NUEVOS COMIENZOS

ASESORIA EN: SALUD INTEGRAL

Pretende ofrecer a los empleados en edad de retiro un conjunto de actividades que apunten a la promoción y prevención de la salud física y mental, con el fin de contribuir al mejoramiento de su calidad de vida y el mantenimiento de su estado de salud. Así mismo, procura facilitar a los colaboradores un conjunto de conocimientos esenciales que les permita reaccionar de manera adecuada ante situaciones que ponga en riesgo su integridad física y mental. En ese orden de ideas, se asume en esta área la recreación y formación como herramienta fundamental en el aprendizaje del funcionario en edad de retiro, generando un espacio de interacción que posibilita el afianzamiento de estilos de vida saludable.

- **Salud Mental:**

La **salud mental** es, en términos generales, el estado de equilibrio entre una persona y su entorno socio-cultural el cual garantiza su correcta socialización con el otro para alcanzar un bienestar y calidad de vida, sin embargo, lo mental alcanza dimensiones más complejas que el funcionamiento meramente orgánico del individuo, vale aclarar, que la ausencia de un desorden mental reconocido no indica necesariamente que se goce de salud mental y viceversa, sufrir un determinado trastorno mental no constituye siempre y necesariamente un impedimento para disfrutar de una salud mental razonablemente buena, lo anterior, dado que es el comportamiento de una persona en su vida diaria, el principal modo de conocer el estado de su salud mental en aspectos como el manejo de sus conflictos, temores y capacidades, sus competencias y responsabilidades, la manutención de sus propias necesidades, la forma en que afronta sus propias tensiones, sus relaciones interpersonales y la manera en que dirige una vida independiente, el concepto es necesariamente subjetivo y culturalmente determinado.

Así pues, esta línea de intervención para los colaboradores en edad pre pensional, buscan un estado de BIEN-ESTAR de manera integral, buscando forjar estilos de vida saludable, y específicamente, en la parte de salud mental, se busca propiciar un ambiente armónico y sano para que la integridad y estabilidad emocional de estas personas no se vea afectado tras iniciar este ciclo de la vida, se busca en esta esfera, brindar un acompañamiento como soporte emocional, blindando a las personas de sufrir alguna recaída anímica que impacte de manera negativa su retiro laboral y la percepción sobre el mismo.

Pretendemos con esta línea de intervención, facilitar espacios de acompañamiento profesional: Psicólogos, que permitan un espacio de catarsis emocional y contención sentimental, en el cual, se puedan hablar los diferentes temas que le causa angustia al empleado y poder tener las herramientas para ayudarlo en este proceso.

La salud mental, también va encaminado en forjar hábitos saludables para propiciar la tranquilidad y paz emocional que toda persona necesita y de acuerdo a cada individuo y su estructura de personalidad, que se definirán cuáles son las estrategias más favorables para la persona, como lo son: Ejercicio, Yoga, Meditación, artes, culinaria, etc. Por ello, se pretende abrir el portafolio de servicios cultural, artístico y deportivo a estos empleados, con el fin, de que empiecen a buscar un medio diferente al trabajo en el cual puedan desarrollar sus capacidades y que los haga sentir satisfechos consigo mismo.

- **Salud Física:**

Ahora bien, en la línea de intervención de salud física, lo que se pretende es realizar estrategias de promoción y prevención, las cuales representan un conjunto de atenciones y asesorías en salud cuyo objetivo principal es lograr que la población de pre pensionados, logren mantener y mejorar su salud físicas y calidad de vida mediante acciones y prácticas que optimicen su bienestar.

Y es que no es un secreto, que los adultos mayores, están más propensos en contraer diferentes enfermedades a causa de su edad, por ello, se pretende desde esta línea de intervención realizar actividades preventivas en aras de forjar en los empleados una cultura de autocuidado y auto reconocimiento en su cuerpo y las condiciones y funcionalidades “Normales de este”, procurando así la detección temprana de posibles falencias físicas.

Para ello, se utilizará el acompañamiento de diferentes expertos en salud que pueden asesorar a los empleados en las típicas enfermedades que se pueden contraer, como: Cáncer y la importancia de los tamizajes de mama y de próstata, higiene oral, con odontólogos que presten el servicio de manera no sólo presencial por medio de citas de valoración, sino también, en jornadas de formación y capacitación las cuales permitan otorgar herramientas claves para identificar cuidados y anomalías en su salud oral, nutricionistas, que apoyen en el proceso de forjar hábitos saludables alimenticios, entre otros especialista en diferentes áreas de la salud.

Adicionalmente, y enfocados forjar estilos de vida saludable, se pretende promover la importancia del ejercicio y la activación del cuerpo, y de acuerdo a las preferencias de cada persona y su estructura de personalidad, que se definirán cuáles son las estrategias más favorables, como lo son: Ejercicio, Yoga, Meditación, artes, culinaria, natación, rumba aeróbica, etc. Por ello, se pretende abrir el portafolio de servicios cultural, artístico y deportivo a estos empleados, con el fin, de que empiecen a buscar un medio diferente al trabajo en el cual puedan desarrollar sus capacidades y que los haga sentir satisfechos consigo mismo y además, aporten al mejoramiento de su estado físico, forjando así, estilos de vida saludables.

ASESORIA: FINANCIERA

Busca preparar a los colaboradores en el adecuado uso y distribución de los recursos financieros con los cuales contarán al momento de la jubilación, sabiendo que el salario correspondiente a pensión de jubilación en Colombia no

corresponde al 100% del valor recibido en el último sueldo devengado, sino que por el contrario, el monto es menor, razón por la cual planificar el sistema de ingresos y egresos personales y familiares resulta vital, para garantizar el bienestar y equilibrio socioemocional y familiar del funcionario, en este, las intervenciones se basaran en tres líneas

- **Emprendimiento:**

Bajo este escenario, se ofrecerán servicios de acompañamiento en emprendimiento y empresarismo, las cuales tienen por objeto ofrecer a los funcionarios un abanico de posibilidades laborales y de inversión de sus recursos económicos una vez terminen su relación laboral con Teleantioquia, cabe resaltar que estas poseerán grados de profundidad y complejidad de acuerdo al rango en el que se encuentre el funcionario, entiéndase rango por nivel académico. La plataforma para el desarrollo de las mismas será la cátedra de emprendimiento y asesorías personalizadas para quienes lo soliciten.

Se solicitará apoyo a las organizaciones sin ánimo de lucro con las cuales existe convenio, para el fomento a la creación de empresas y el desarrollo de estrategias de negocios y de inversión de capital

- **Educación Financiera:**

Se pretende desde la cátedra y la formación, preparar a los colaboradores para una vida financiera saludable, diferente a lo que ya conocen, esto, teniendo en cuenta que generalmente los ingresos disminuyen considerablemente, por tal, se requiere que los funcionarios estén preparados para afrontar los nuevos retos que se puedan presentar, planificar sus ingresos y egresos, con el fin de aportar a la salud económica del hogar.

Esto, por medio de diferentes charlas y asesoría de manejo de finanzas personales, adicionalmente, y antes de que el empleado se retire, se le brindará asesoría personalizada (Para quienes lo requieran) en estudio y análisis de su vida financiera, lo anterior, con el fin de ayudarlos a organizar los diferentes egresos que el funcionario tenga y analizar su nivel de endeudamiento con el fin de organizar, en la medida de lo posible sus diferentes egresos económicos.

- **Ahorro:**

Se realizarán adicionalmente, charlas de ahorro diferenciadas tanto para nivel operativo como para los profesionales, dado que sus ingresos suelen ser

marcadamente diferentes, al igual que los estándares y estilos de vida; ello busca que el funcionario desarrolle hábitos de ahorro de manera tal que ello reduzca el impacto negativo sobre el equilibrio socioeconómico y familiar, que genera la disminución de los ingresos mensuales. Esto se podrá realizar en convenio con diferentes aliados estratégicos con los que cuenta la organización.

ASESORÍA: LEGAL

Busca ofrecer a los funcionarios los conocimientos y el acompañamiento necesario para iniciar el proceso legal para la liquidación de pensión por jubilación, pretendiendo que los empleados cuenten con los mecanismos y herramientas necesarias para realizar de manera correcta el proceso de solicitud de pensión y tomar buenas decisiones. Para ello se plantea como alternativas de formación: Charlas sobre Régimen General de Pensiones de los trabajadores asalariados o independientes del país: haciendo énfasis en los requisitos exigidos por la ley para acceder a la pensión por vejez. Algunos otros temas a tratar: Pensiones obligatorias, pensiones voluntarias, servicios Sociales complementarios y finalmente, asesorías personalizadas para resolver inconsistencias en la historia laboral.

Se pretende buscar acompañamiento tanto con las entidades Públicas como Privadas de pensión, con el fin de resolver diferentes inquietudes que este grupo humano pueda tener con respecto a su pensión.

ASESORIA: PSICOSOCIAL

Esta, es incluso la esfera de intervención más importante, ya que en ella, se apoyará al empleado a la construcción de un nuevo proyecto de vida, que en ultimas es la finalidad de este programa, además, se pretende ofertar servicios como apoyo psicopedagógico, terapia familiar, prevención de adicciones, psico orientación y auto-cuidado en salud mental, de otro lado, se pretende otorgar un sistemas de recreación y esparcimiento, en esta modalidad, el programa ofrece a sus usuarios actividades culturales, recreativas y deportivas, el área psicosocial busca orientar el esparcimiento y la integración de los funcionarios a través de la realización de talleres, actividades, y diferentes espacios de convivencias con otras personas que estén en su mismo momento en el ciclo de vida. En esta esfera, encontramos 4 líneas de intervención:

- **Relación familiar**

Entendiendo la familia como el eje central y núcleo primario en la formación del individuo, y teniendo en cuenta que en la actualidad se aprecia una gran diversidad de formas en que se estructuran y organizan las familias, así como la manera en que se relacionan sus miembros, lo más importante es que los une un lazo de amor y comprensión, la familia es entonces la base de la sociedad, ya que es el núcleo donde se constituye la formación y mantenimiento de la personalidad de cada uno de sus miembros.

La familia, juega un papel fundamental en este programa, ya que ellos, de alguna manera se vuelven en el principal sostén emocional del pre pensionado, y se verán altamente impactados por el cómo el pre pensionado viva este proceso, así pues, el programa “**NUEVOS COMIENZOS**”, se centrará en las necesidades no sólo del colaborador en etapa de retiro, sino también, en su grupo familiar, promoviendo así un trabajo en conjunto, ya que este proceso los impacta a todos no sólo de manera económica, sino también, emocional.

Se pretende entonces acompañar a las familias en este proceso de manera integral, brindando el acompañamiento psicológico, cultural y recreativo para vivir juntos este proceso de manera unida, fortaleciendo los lazos de unión y amor entre ellos.

- **Relación con el otro “Pares”**

Las relaciones interpersonales juega un papel clave en el desarrollo de una persona, estar rodeado de otras personas con diferentes experiencias de vida y puntos de vista en nuestro entorno favorece nuestra adaptación al mismo y aumenta los índices de calidad de vida, las relaciones interpersonales están presentes desde nuestro nacimiento hasta el fin de nuestros días, en cualquiera de los ámbitos en los que nos movemos, nos permiten sentirnos competentes y muchas veces entendidos en los diferentes momentos de la vida. Obtener una gratificación social nos aporta equilibrio y felicidad, necesitamos compartir nuestras experiencias con los demás y empatizar con las que viven otros. Sentirse solo y aislado ocasiona sufrimiento psicológico difícil de manejar para cualquier persona.

Todos necesitamos desarrollarnos en un entorno estimulante, que nos permita interactuar y compartir experiencias, un entorno que nos arrope y con el que nos sintamos identificados, así pues, es necesario un ambiente que permita a cada persona beneficiarse del contacto con sus semejantes y es esto, lo que pretendemos desde el programa “**NUEVOS COMIENZOS**”, propiciar espacios entre pares, personas que estén pasando por el mismo momento de vida y con

los cuales el pre pensionado, se pueda sentir, entendido y correspondido, alguien que “Este en sus zapatos” y así se pueda generar un nivel de empatía y comprensión, incluso, debatir con diferentes puntos de vista o percepciones con respecto a este importante momento de la vida, esto finalmente aporta en el cómo cada persona decide afrontar el momento del retiro laboral y resignificar su experiencia.

En esta línea de intervención, se pretende que las anteriores actividades planteadas en cada línea de intervención de este programa, se realicen de manera grupal con las personas que viven este proceso de manera simultánea, esto aportará de manera beneficiosa en la resignificación del proceso y en el entender que es un ciclo natural de la vida y que no son los únicos que la están atravesando, y por el contrario, realizar un trabajo en conjunto y en equipo, se pretende fomentar espacios de conversación dirigida e incluso actividades de integración entre los pre pensionados.

- **Ocio y recreación:**

El ocio y recreación son períodos en el que se realizan actividades que no tienen que ver con el trabajo, estas actividades tienen como propósito disminuir el estrés y tener ocupada la mente en otras cosas diferentes a las obligaciones, lo cual permite tomar conciencia de sí mismo. Este tiempo libre propicio para desarrollar la creatividad, las actitudes y aptitudes personales, la comunicación auténtica y la relación personal.

Las actividades de ocio y recreación son importantes ya que aportan energía positiva, refrescan la mente y ayudan a largo plazo a mantener la física y mental. Las investigaciones han demostrado que un poco de ocio diario reduce el riesgo de tener diabetes e hipertensión, mejora la salud física, mental y la calidad de vida, además, se ha demostrado que participar en actividades de ocio y recreación motivan, aumentan la confianza y mejoran la autoestima, fundamental para sentirnos bien con nosotros mismos.

Aparte de ser una forma de ocupar el tiempo libre, las actividades recreativas sirven también para socializar. Son una forma de estar con los seres queridos y disfrutar, además, da la oportunidad de conocer gente nueva, crear nuevas amistades y de aprender cosas nuevas. El ocio también nos acerca a la naturaleza, lo cual relaja el cuerpo y la mente.

Así pues, el ocio y recreación, juegan un papel importante en nuestro programa, ya que estos permiten a los prejubilados, no sólo forjar estilos de vida saludable,

sino también aportar a su salud mental en el aprovechamiento del tiempo libre, ya que al jubilado retirarse de su rutina laboral contará con mucho tiempo libre el cual podrá dedicar en diferentes acciones que sean de su agrado o afinidad, ya que como lo plantea el lema del programa “NUEVOS COMIENZOS”, “Nunca es demasiado tarde para convertirte en quien quieres ser”, y esto también incluye la posibilidad de desarrollar nuevos hobbies e incluso encontrar diferentes destrezas con las que no se sabía que contaba.

Para ello, se pretende ofrecer a los pre pensionados todo un abanico de posibilidades en actividades de ocio y recreación de acuerdo a los gustos o preferencias de cada persona, como lo son: Culinaria, artes, yoga, natación, baile, entre otros.

- **Proyecto de vida**

Un proyecto de vida es un plan personal, que se traza cada persona cuando piensa en su futuro, contempla factores familiares, de pareja, económicos y laborales; es un plan trazado, un esquema vital que encaja en el orden de prioridades, valores y expectativas de una persona que como dueña de su destino decide cómo quiere vivir cada etapa de su vida y para ello, tiene un plan, tener un proyecto de vida es fundamental e importante ya que te permite formar ideas, objetivos, metas, sueños, anhelos, razones para seguir viviendo y muchas veces transcender problemas que se presenten, a su vez tener un proyecto de vida ayuda a formar criterio propio, conciencia del camino correcto, mejorar los procesos de análisis, observación, planificación, organización, elección y toma de decisiones para aplicarlos en todo momento de nuestra vida ya sea presente o futuro.

El proyecto de vida, sin embargo, va cambiando o transformándose conforme al paso del tiempo y al ciclo de vida en que nos encontremos y un gran error generalizado con el que viven muchas personas, entre ellas los adultos mayores, es el prejuicio de creer que después del retiro laboral, el proyecto de vida, finaliza, y por el contrario sólo les queda vivir su vejez. Sin embargo, todo esto es completamente falso ya que después de la jubilación hay muchos años por delante, tiempo suficiente para hacer algo nuevo o retomar proyectos que quedaron pausados y por ende, se hace necesario la importancia de pensar diversas estrategias para abordar un segundo proyecto de vida en esta etapa de la vida.

La jubilación es un tiempo para ser libres, por primera vez en la vida encontrarse con uno mismo, hacer algo que lo gratifique sin pensar en las múltiples

ocupaciones laborales, tener un proyecto de vida pensado y planeado después del retiro laboral, permite mejorar las expectativas que se tienen, los índices de calidad de vida, la cognición, el estado de ánimo, la resiliencia y la motivación.

La creación de un proyecto de vida en la edad pre pensional, es determinante para asumir este proceso de una manera positiva y expectante, por esto, para el programa **“NUEVOS COMIENZOS”**, el pilar central y objetivo del programa es precisamente esto, acompañar a sus colaboradores a formar una ruta, un nuevo camino con múltiples metas y objetivos que lo motiven de manera positiva a seguir adelante. Así pues, se plantea realizar diferentes sesiones, acompañadas por un profesional que les permita a los empleados, aumentar su nivel de “Darse cuenta” y “Autoconciencia” del proceso que inician, con miras a plantar un nuevo rumbo a su vida asumiendo un papel más activo y determinante al construir y forjarse nuevos objetivos en su vida personal, familiar, económico, social e incluso, espiritual.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- **Análisis de puesto de trabajo**
 1. Exigencias físicas: Personal de Producción
 2. Ergonomía: Personal Administrativo
- **Reubicación de puesto de trabajo**