

**PROPUESTA DEL PROGRAMA DE BENEFICIO PSICOSOCIAL DIRIGIDO AL  
PERSONAL JUBILADO DE LA UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS SECCIONAL  
BUCARAMANGA  
PROYECTO USTAVITAL**

**MARIA ALEJANDRA GAMBOA GÓMEZ**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL  
BUCARAMANGA**

**2016**

**PROPUESTA DEL PROGRAMA DE BENEFICIO PSICOSOCIAL DIRIGIDO AL  
PERSONAL JUBILADO DE LA UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS SECCIONAL  
BUCARAMANGA  
PROYECTO USTAVITAL**

**MARIA ALEJANDRA GAMBOA GÓMEZ**

**Proyecto de grado presentado como requisito para optar al título de  
Trabajadora Social**

**Directora**

**RUTH ZÁRATE RUEDA  
Trabajadora Social**

**Codirector**

**ARMANDO CASTRO PÉREZ  
Abogado Laboralista**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL  
BUCARAMANGA**

**2016**

## **DEDICATORIA**

*A mis padres y a mi hermano por su apoyo incondicional durante todo el proceso.*

*A mi Directora de grado Ruth Zárate Rueda por permitirme caminar a su lado, por su orientación, confianza y compromiso.*

*Al Doctor Armando Castro Pérez por darme la oportunidad de realizar mi práctica empresarial en la Universidad Santo Tomás, en donde obtuve una enriquecedora experiencia profesional.*

*A mis compañeros y compañeras quienes con su sencillez, afecto y apoyo hicieron de esta etapa de mi vida algo muy especial y de mí una mejor persona.*

## CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	14
1. JUSTIFICACIÓN	17
2. OBJETIVOS	19
3.1 OBJETIVO GENERAL	19
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	19
3. ASPECTOS INSTITUCIONALES	20
4. ASPECTOS CONCEPTUALES	28
4.1 EL PROCESO DE JUBILACIÓN Y EL ENFOQUE DE RESPONSABILIDAD SOCIAL	28
4.2 BIENESTAR Y MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA	30
4.3 ENVEJECIMIENTO Y VEJEZ	31
4.4 ADULTO MAYOR	33
4.5 ETAPA PSICOSOCIAL DEL PENSIONADO	34
4.6 ENFOQUE DEL DESARROLLO HUMANO DE ERIK ERICKSON	36
4.7 ENFOQUE DERECHOS HUMANOS	37
4.8 OUTPLACEMENT	37
5. ASPECTOS NORMATIVOS	39
6. ASPECTOS ÉTICOS	45
7. METODOLOGÍA	46
8. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	48
9. CONDICIONES DEL PENSIONADO USTA	49
9.1. ANÁLISIS SITUACIONAL	54
10. ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN PARA EL PENSIONADO USTA	59
10.1. JUSTIFICACIÓN	59
10.2 MISIÓN	61
10.3 VISIÓN	62
10.4 OBJETIVOS	62

10.5 RECURSOS NECESARIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA USTAVITAL	64
10.6 LANZAMIENTO PROGRAMA USTAVITAL 2016	65
10.6.1 Ejecución Operativa.	65
10.7 RECURSOS NECESARIOS	66
11. CONCLUSIONES	68
BIBLIOGRAFÍA	70
ANEXOS	77

## LISTA DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
<b>Figura 1.</b> Estructura Organizacional Universidad Santo Tomás de Bucaramanga.....	27
<b>Figura 2.</b> Definición y objetivos de la especialidad de geriatría. Tipología de ancianos y población Diana .....	33

## LISTA DE GRÁFICAS

	<b>Pág.</b>
<b>Gráfica 1.</b> Aprovechamiento de espacios para el desarrollo del proyecto de vida	49
<b>Gráfica 2.</b> Invitación a participar en actividades internas .....	49
<b>Gráfica 3.</b> Proyecto de vida .....	50
<b>Gráfica 4.</b> Situación laboral actual.....	50
<b>Gráfica 5.</b> Implementación del programa para pensionados .....	51
<b>Gráfica 6.</b> Expectativas del programa .....	51

## LISTA DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1.</b> Matriz y Análisis DOFA.....	55
<b>Tabla 2.</b> Estrategia No.1 .....	62
<b>Tabla 3.</b> Estrategia No.2.....	63
<b>Tabla 4.</b> Presupuesto .....	64
<b>Tabla 5.</b> Actividades de apertura del programa .....	65
<b>Tabla 6.</b> Presupuesto para el lanzamiento del programa .....	66

## LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A. Modelo de encuesta .....	78
Anexo B. Encuestas aplicadas.....	81
Anexo C. Programas ofrecidos por la USTA.....	87

## RESUMEN

**TÍTULO:** PROPUESTA DEL PROGRAMA DE BENEFICIO PSICOSOCIAL DIRIGIDO AL PERSONAL JUBILADO DE LA UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS SECCIONAL BUCARAMANGA \*

**AUTOR:** GAMBOA GÓMEZ, Maria Alejandra \*\*

**PALABRAS CLAVE:** calidad de vida, envejecimiento, ciclo vital, jubilación.

### **DESCRIPCIÓN:**

El presente trabajo de grado tiene como propósito diseñar una propuesta para la implementación de un programa de beneficio psicosocial dirigido al personal jubilado de la Universidad Santo Tomás Seccional Bucaramanga (PROYECTO USTAVITAL). Este proceso se realiza con el fin de brindar un servicio de calidad desde la Oficina de Talento Humano y el cual tiene el propósito de intervenir proponiendo estrategias y generando espacios dirigidos a la construcción de vínculos de integración entre la USTA y el personal que ya cumplió con su etapa laboral dentro de la Institución, desde su cultura organizacional bajo el marco de la Responsabilidad Social Empresarial.

Este proyecto se fundamentó en los siguientes términos: Proceso de Jubilación y el Enfoque de Responsabilidad Social, Bienestar y Mejoramiento de la Calidad de Vida, Envejecimiento y Vejez, Adulto Mayor y la Etapa Psicosocial del Pensionado. También está fundamentado en el Enfoque de Desarrollo Humano de Erik Erickson, el Enfoque de Derechos Humanos y por último el Outplacement.

En cuanto a la metodología llevada a cabo, se dividió en dos fases, en donde la primera consta de la revisión documental acerca del tema, investigación de fuentes bibliográficas, diseño e implementación de encuestas y por último la realización de la Matriz DOFA para el análisis situacional. En la segunda fase se realizó la socialización de resultados obtenidos y la presentación de la propuesta, esta se enfatizó como se dijo anteriormente en promover servicios de calidad dirigidos al personal jubilado de la Universidad, y en ella se desarrollaron estrategias en las que se crearon acciones encaminadas en pro del bienestar social de los trabajadores.

---

\* Proyecto de grado.

\*\* Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Trabajo Social. Directora Ruth Zárate Rueda, Trabajadora Social. Codirector Armando Castro Pérez, Abogado Laboralista.

## ABSTRACT

**TITLE:** PROPOSAL PSYCHOSOCIAL BENEFITS PROGRAM FOR STAFF RETIRED FROM THE SANTO TOMÁS UNIVERSITY SECTIONAL BUCARAMANGA

**AUTHOR:** GAMBOA GÓMEZ, Maria Alejandra \*\*

**KEY WORDS:** quality of life, ageing, vital cycle, age pension

### DESCRIPTION:

This degree work aims to design a proposal for the implementation of a program aimed psychosocial benefits to retired staff of the University of Santo Tomas Bucaramanga section ( USTAVITAL PROJECT) .This is work is intended to provide of service quality from the Office of Human Talent and which has the purpose of proposing intervention strategies aimed at creating opportunities and building links of integration between the USTA and the personnel already fulfilled do work with stage within the institution, from its organizational culture within the framework of Corporate Social Responsibility.

This project was based on the following terms: Process Approach Retirement and Social Responsibility, Welfare and Improving the Quality of Life, Aging and Aging, Elderly and Pensioner Psychosocial Stage. It is also based on the Human Development Approach Erik Erickson, the Human Rights Approach and finally Outplacement.

In terms of methodology carried out, divided into two phases, where the first consists of the literature review on the topic, research literature sources, design and implementation of surveys and finally the completion of the Matrix DOFA for analysis situational. In the second phase the socialization of results and the presentation of the proposal was made, it was emphasized as aforesaid to promote quality services targeted to retired staff of the University, and it developed strategies in which shares are created designed for social welfare of workers.

---

\* Grade project.

\*\* Faculty of Humanities. School of Social Work. Director Ruth Zárate Rueda, Social Worker. Codirector Armando Castro Pérez, Labor Lawyer.

## INTRODUCCIÓN

"La vida es un continuo cambio que supone atravesar diferentes etapas, cada una con sus características, posibilidades y limitaciones. La edad cronológica determina edades (niñez, adolescencia, juventud, adultez, madurez...) y acontecimientos que determinan etapas que vienen condicionadas por lo realizado en las anteriores. Este proceso establece una edad de retiro. El trabajo estructura la vida en relación con tiempos, actividades, relaciones, status, creatividad, desarrollo de aptitudes y determina su identidad. La interrupción de la actividad laboral produce una ruptura que requiere un proceso de adaptación"<sup>1</sup>.

Es importante crear nuevos roles en las personas que están próximas a recibir su pensión, que signifique mantenerse activos, participativos e integrados a la sociedad; ya que es una etapa de transición que requiere una correcta y adecuada preparación de acuerdo al contexto y a los factores sociales, económicos y culturales<sup>2</sup>, pues, en ocasiones este tipo de situaciones pueden afectar negativamente tanto su propio bienestar como el de su familia y el de las personas que lo rodean. Aunque para otras personas puede ser una experiencia positiva que da pie para disfrutar de su tiempo libre y desentenderse de sus compromisos y responsabilidades laborales.

De acuerdo con la misión de la Universidad Santo Tomás de Bucaramanga, es relevante recalcar que un programa de beneficio dirigido al personal docente y administrativo que ya cumplió con su ciclo laboral dentro de la Universidad, está encaminado a responder de manera ética, creativa y crítica las exigencias de la vida humana, y está en condiciones de aportar soluciones a las problemáticas y necesidades de la sociedad. Así mismo, se quiere brindar de forma muy humana orientación al trabajador en su proceso de afrontamiento en esta nueva etapa de

---

<sup>1</sup> SIRLIN, C. La jubilación como situación de cambio: La preparación para la jubilación como acción estratégica para su abordaje. Comentarios de Seguridad Social. 2007. Pp. 47.

<sup>2</sup> Ibíd.

la vida (jubilación) y los cambios que trae con el fin de que esta intervención de pie para seguir construyendo su proyecto de vida.

La iniciativa de realizar este proceso con el personal jubilado, por medio de la práctica empresarial de Trabajo Social, surge en la Oficina de Talento Humano de la Universidad, dando cumplimiento a su misión y visión que contemplan el pensamiento humanista cristiano, el desarrollo integral, los mejores niveles de calidad de vida y bienestar social de la comunidad tomasina.

Como a la fecha se había prescindido de todo tipo de responsabilidad social con el jubilado, personal que merece la mejor atención, por ser ellos quienes han entregado la mayor parte de su vida a la Universidad Santo Tomás; se quiere crear un programa de beneficio psicosocial, que sea novedoso tanto para la Institución como para los trabajadores; así que por medio de las diferentes actividades estratégicas que se llevarán a cabo, lo que se quiere es crear un vínculo más estrecho entre las dos partes anteriormente nombradas, pues es importante que en toda organización se valore y se haga un reconocimiento al trabajador.

El desarrollo del presente trabajo de grado, se inicia con una conceptualización teórica a través de la persona, la organización y la sociedad, la cual facilita el análisis de los componentes de la práctica de Trabajo Social en el área organizacional. Por consiguiente se realiza el esbozo de teorías relevantes como la Responsabilidad Social y Calidad de Vida para el desarrollo de la experiencia práctica y la propuesta de intervención profesional.

Igualmente, se realiza una ubicación institucional y contextual con el propósito de caracterizar el entorno directo e indirecto de la población objeto de la intervención, describiendo cada una de las fases que constituyeron la experiencia dentro de la Institución con el personal docente y administrativo jubilado; el proceso con la propuesta de intervención orientada a mantener de forma integral, la salud física y mental de los trabajadores.

Cabe destacar que por medio de este proyecto, los trabajadores que se encuentran jubilados puedan visualizar a corto, mediano y largo plazo las opciones para llevar a cabo su plan de vida, pues como se decía anteriormente, lo que se quiere es el mejoramiento constante de la calidad de vida del personal docente y administrativo, en su nuevo proceso de afrontamiento a esta etapa del ciclo vital.

La intervención profesional por parte del Trabajador Social en la Universidad Santo Tomás, da a conocer a nivel teórico-práctico, que es relevante la profesión al interior de las organizaciones, pues la responsabilidad en el trabajo de determinar y resolver las diferentes problemáticas asociadas a factores internos y externos, inciden directa e indirectamente en el bienestar de la sociedad. Es decir que al interior de las organizaciones los Trabajadores Sociales deben convertirse en agentes de cambio social, y la dinámica que estos desarrollen a través de su trabajo debe encaminar a la promoción, defensa y garantía de los derechos de los trabajadores.

## 1. JUSTIFICACIÓN

Es importante recordar que a través del tiempo el ser humano siempre se ha preocupado por la satisfacción de sus necesidades básicas. Sin embargo, en todo el mundo las necesidades han ido aumentando notoriamente tanto a nivel físico como social y mental; y en cuanto a los adultos mayores surgen nuevas necesidades y dificultades propias de su edad.

Dadas las diferentes necesidades dan pie para crear la presente propuesta, pues la Universidad Santo Tomás no cuenta con un programa que integre al personal que ya cumplió satisfactoriamente su trayecto laboral en diferentes actividades dónde se refleje el valor de su quehacer dentro de ella; buscando el mejoramiento de la calidad de vida de los mismos; brindándoles un servicio de calidad, generando en ellos una participación activa en distintas actividades dónde los tengan en cuenta y sientan que a pesar de que ese ciclo laboral ha terminado siguen siendo prioridad tanto para la Institución, como para la sociedad.

De acuerdo a lo anterior, se busca fortalecer la satisfacción de las necesidades de las personas que dedicaron la mayor parte de su vida al trabajo digno y noble de la Universidad y como medida de protección humana al igual que como derecho, se quiere brindar de la manera más óptima el cumplimiento de los mismos. Es por esto que al realizar este proyecto, los trabajadores que ya han cumplido con este ciclo laboral, obtendrán grandes beneficios psicosociales, deportivos, recreacionales, de salud, talleres motivacionales, entre otros. Esto los ayudará a ver más claras las opciones que tendrán para llevar a cabo su plan de vida, disfrutando de su tiempo libre ya sea junto a su familia o aprovechando la realización de diferentes jornadas lúdicas; siendo también una excelente oportunidad para poder retribuir el tiempo que durante años dedicó laboralmente a la Institución; pues es necesario que toda organización comprenda la función del

talento humano dentro de ella, poniéndose en la tarea de conocer un poco más a sus empleados y las causas de sus comportamientos.

## **2. OBJETIVOS**

### **3.1 OBJETIVO GENERAL**

Diseñar un programa de beneficio psicosocial dirigido al personal docente y administrativo que ha culminado con su ciclo laboral dentro de la Universidad Santo Tomás que contribuya al fortalecimiento de su bienestar social y al de su calidad de vida.

### **3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar las condiciones de los factores psicosociales que presentan los trabajadores respecto a la etapa de finalización del ciclo laboral.
- Proponer estrategias dirigidas hacia la construcción de vínculos de integración entre la USTA y su personal que ya cumplió su etapa laboral.

### 3. ASPECTOS INSTITUCIONALES

La Universidad Santo Tomás de Colombia enraíza sus orígenes en el proceso histórico de fundación y construcción de la identidad hispanoamericana y nacional. Nace de la semilla de la primera institución educativa del Nuevo Reino de Granada y evoluciona hacia la Universidad Tomística ratificada en 1580 por el Papa Gregorio XIII, mediante la Bula “Romanus Pontifex”, quien confirmó su fundación.

Fue fundada y aún hoy sigue siendo regentada por los Frailes de la Orden de Predicadores y oferta sus servicios en educación superior dentro de la tradición humanística que promueve el desarrollo personalizado de los sujetos con base en el conocimiento avanzado, la investigación, la técnica, la proyección social y la transformación de las condiciones de vida humana en desventaja en condiciones de vida de promoción y desarrollo justo, democrático y responsable con los bienes y tradiciones culturales, ambientales, éticas y étnicas. Para lo cual adopta estrategias de calidad y mejoramiento continuo de los planes, programas y proyectos que constituyen la oferta educativa actual.

Su misión está inspirada en el pensamiento humanista y cristiano de Santo Tomás de Aquino, consiste en promover la formación integral de las personas, en el campo de la Educación Superior, mediante acciones y procesos de enseñanza-aprendizaje, investigación y proyección social, para que respondan de manera ética, creativa y crítica a las exigencias de la vida humana y estén en condiciones de aportar soluciones a la problemática y necesidades de la sociedad y del país.<sup>3</sup>

La visión de la Universidad tiene como proyección la misión a mediano plazo, prospecta así la presencia y la imagen institucional de la Universidad Santo Tomás: interviene ante los organismos e instancias de decisión de alcance colectivo; se pronuncia e influye sobre los procesos que afectan la vida nacional o

---

<sup>3</sup> UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS BUCARAMANGA. Estatuto Orgánico. Título II, Artículo 7.

de las comunidades regionales, porque goza tanto de la acreditación de sus programas como de la acreditación institucional; es interlocutora de otras instituciones tanto educativas como empresariales del sector público y privado.

La comprensión humanista cristiana de la realidad colombiana y latinoamericana contemporánea, heredada de su larga tradición en el campo de la educación superior, en contexto de mundialización, inspira el quehacer de sus programas, con miras a asegurar la construcción del bien común y la realización de la justicia distributiva, y así reducir la exclusión social, económica, cultural y política. Vinculada a las distintas regiones del país, a través de sus seccionales y de sus programas de Universidad Abierta y a Distancia, es factor de desarrollo y mejoramiento de los entornos y contextos donde opera. Incorpora el uso de nuevas tecnologías educativas como herramientas para la docencia y la investigación en todos los planes de estudio, y vincula a docentes y a estudiantes en proyectos compartidos para recuperar, adaptar y generar nuevos conocimientos en orden a la solución de los nuevos problemas de la sociedad y del país.<sup>4</sup>

La Universidad Santo Tomás cuenta con los siguientes objetivos:

1. Promover la formación integral de los estudiantes y su capacitación científica, investigativa, técnica y profesional en la perspectiva del espíritu universalista de Tomás de Aquino, de su cosmovisión y de la concepción filosófica y cristiana del hombre, de la ciencia y de la historia.
2. Formar líderes con sentido crítico de la realidad y compromiso ético, para llevar a cabo los cambios necesarios en la vida social y promover el desarrollo integral de nuestro pueblo.

---

<sup>4</sup> UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS. PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL. 2004. Pp. 167.

3. Vincular sus diferentes unidades académicas a proyectos de desarrollo regional y promoción de comunidades, que reciban el apoyo científico y técnico de cada especialidad.
4. Formar y consolidar la comunidad académica de la Universidad y promover la interrelación con sus homólogas, a escala nacional e internacional.
5. Establecer convenios interinstitucionales, tanto a nivel nacional como internacional, con universidades y centros de estudios superiores donde los profesores, estudiantes y egresados puedan completar sus estudios de pregrado y posgrado y faciliten la incorporación de la Universidad a los avances científicos y tecnológicos, en orden a un progreso académico constante.
6. Fomentar la cooperación entre las universidades que, en distintas partes del mundo, llevan el nombre y los principios de Santo Tomás de Aquino para acrecentar el común patrimonio espiritual.<sup>5</sup>

Así mismo, la Universidad cuenta con los siguientes principios generales:

1. Como institución autónoma, y en conformidad y en conformidad con los principios y leyes de la educación superior colombiana, tiene una comprensión filosófica propia del quehacer educativo, que le permite expresar su identidad a través de su Proyecto Educativo Institucional. Tiene plena facultad para darse y modificar sus estatutos y reglamentos, designar sus actividades académicas y administrativas, crear organizar y desarrollar sus unidades y programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, científicas, culturales y de extensión, otorgar títulos, establecer sus propios criterios y mecanismos de selección de los profesores y estudiantes y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión institucional y de su función social.
2. Como católica, la Universidad Santo Tomás, para cumplir su misión, se inspira y se ilumina en el mensaje de Cristo y el Magisterio de la Iglesia, y procura el

---

<sup>5</sup> UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS BUCARAMANGA. Estatuto Orgánico. Título II, Artículo 9.

diálogo entre la fe y la ciencia. Está abierta a todos y a todo; manifiesta el carácter de universalidad y libertad que emana de su misma esencia y excluye, por lo mismo, cualquier forma de segregación y sectarismo.

3. Como entidad sin ánimo de lucro, reinvierte sus excedentes económicos en su propio desarrollo y en el mejoramiento de sus recursos físicos, tecnológicos, educativos y científicos, en el bienestar humano de la comunidad universitaria y en el mejoramiento de la calidad en todos sus campos de acción.
4. Es propósito de la Universidad Santo Tomás brindar servicios de calidad y articular en su plan de estudios institucionales diversas disciplinas científicas, técnicas, tecnológicas y humanísticas, por exigencia intrínseca de su finalidad universalista, orientada hacia el hombre y a la humanización de la vida y para responder a las necesidades más apremiantes de su entorno social, regional, nacional e internacional.
5. Para un cabal logro de sus propósitos, la Universidad Santo Tomás fomenta la acción conjunta y armónica de todas sus partes y elementos constitutivos y procura la continuidad y convergencia con la misión y los objetivos de la institución.
6. La persona humana debe ser el principio estructural y la razón de ser del quehacer universitario. Tanto la enseñanza como la investigación y la proyección social han de encaminarse al mejoramiento de la vida de las personas y al desarrollo armónico de todas las dimensiones vitales y complementarias.
7. El principal agente responsable del proceso de formación integral es el mismo estudiante.
8. La educación, en su función socializadora, debe ayudar a desarrollar y fortalecer las actitudes y comportamientos que permitan a la persona la convivencia pacífica en comunidad, la toma de conciencia de la dimensión social de toda profesión y el desarrollo de los valores humanos pertinentes en orden al bien común

9. La Universidad, en cuanto generadora de conocimiento mediante la investigación y como transmisora del mismo a través de la docencia, considera la ciencia como un producto humano que debe preservar, custodiar, incrementar y difundir.
10. Por actuar en el medio colombiano, la Universidad Santo Tomás fomenta la identidad y valores nacionales y regionales, promueve la cultura de la justicia social, la convivencia pacífica y el desarrollo integral y solidario.<sup>6</sup>

### **3.1 HISTORIA UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS**

Desde los claustros de la Universidad Tomística y del Colegio Mayor del Rosario se acompañaron los procesos de formación de los próceres neogranadinos que impulsaron la campaña emancipadora y proveyeron del fundamento de la naciente república, entre otros: Francisco de Paula Santander, Francisco José de Caldas, Camilo Torres y Antonio Ricaurte. (1768 - 1810)

Restauración de la Universidad Santo Tomás en Colombia por el sacerdote dominico Luis J. Torres Gómez, O.P. en la ciudad de Bogotá con los programas de Ingeniería Civil, Derecho y Ciencias Políticas, Economía y Administración de Empresas. (1965)

El 7 de marzo de 1973 inicia sus actividades académicas la Universidad Santo Tomás Seccional Bucaramanga en las instalaciones del otrora Colegio Cristo Rey con los programas de Derecho y Ciencias Políticas, Economía y Administración de Empresas y Contaduría Pública; siendo los decanos fundadores los doctores Luis Fernando Sanmiguel, Alejandro Galvis Ramírez y Alfonso Mejía Sarmiento, respectivamente.

Durante la administración del padre José María Prada Dietes, O.P., primer rector en propiedad se fundaron los programas de Arquitectura en 1975 con la

---

<sup>6</sup> Ibíd. Artículo 8.

decanatura del arquitecto Carlos Virviescas Pinzón y de la Facultad de Odontología en 1979, su decano fundador fue el Dr. Jaime Trillos Novoa. (1974 - 1983)

La época de 1984 a 1994, fue de importantes avances en materia de desarrollo de la infraestructura de la seccional con la construcción de varias de las edificaciones con las que cuenta en la actualidad la Universidad Santo Tomás de Bucaramanga y el Campus de Floridablanca.

Se crea en 1983 el programa de Tecnología en Laboratorio Dental, su primer decano fue el Dr. Luis Enrique Marín Palacios. Para el año de 1992 el ICFES aprobó el Programa de Administración de Empresas Agropecuarias el cargo del primer decano lo ostentó el Dr. Armando Alfonso Pieschacón.

De igual manera, con el propósito de responder a los procesos de Expansión económica e internacionalización es fundado el Programa de Comercio Exterior y nombrado como decano el Dr. Luis Mariano Claro Torrado.

A su vez, en 1994 es fundado el Programa de Optometría con el concurso de connotados optómetras y oftalmólogos de la ciudad. Su primer decano fue el Dr. Jorge Enrique Mantilla García.

El desarrollo académico de la Universidad Santo Tomás de Bucaramanga continua su curso. Se consigna el inicio de actividades académicas en 1996 por parte de la Facultad de Cultura Física, Deporte y Recreación bajo la tutoría del Dr. Álvaro Cote Mendoza, su primer decano.

En 1997 se inauguró oficialmente el Programa de Ingeniería de Telecomunicaciones, primera en esta rama del conocimiento a nivel nacional, como una respuesta de las necesidades del medio y las tendencias del futuro. Su decano fundador fue el ing. Fernando Niño Ruiz. A su vez, se fundó en 1999 el Programa de Ingeniería Mecatrónica y nombrado como decano el ing. Alejandro Torres Gómez. (1995 - 2005)

Durante el periodo de 2006 a 2011, son fundados los programas de Ingeniería Industrial y Química Ambiental que han tenido como decanos fundadores a los ingenieros Humberto Meléndez Reyes y Jairo Puente Brugés, respectivamente.

En el año 2009, el sistema de gestión de la calidad de la Universidad Santo Tomás Bucaramanga obtuvo la certificación bajo norma ISO NTC 9001:2008, otorgada por el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, ICONTEC e IQNET.

En el año 2012, la Universidad Santo Tomás Bucaramanga inauguró su nuevo Coliseo Sol de Aquino en medio de su Campus Deportivo y Cultural ubicado en Piedecuesta, un centro de alto rendimiento con capacidad para recibir todo tipo de competencias deportivas y espectáculos artísticos.

La Universidad Santo Tomás Bucaramanga presentó sus nuevos cinco programas: Maestrías en Derecho, Calidad y Gestión Integral, Educación Ambiental, Maestría en Ciencias y Tecnologías Ambientales y Redes y Sistemas de Comunicaciones.

Y en el 2013, la Universidad Santo Tomás Bucaramanga, junto con sus facultades de Derecho, Economía y Contaduría Pública celebra 40 años de historia de la Seccional en Santander. Por este importante motivo la universidad fue condecorada por el Senado de la República, la Cámara de Representantes, la Asamblea de Santander, el Concejo de Bucaramanga y la Alcaldía de Bucaramanga.<sup>7</sup>

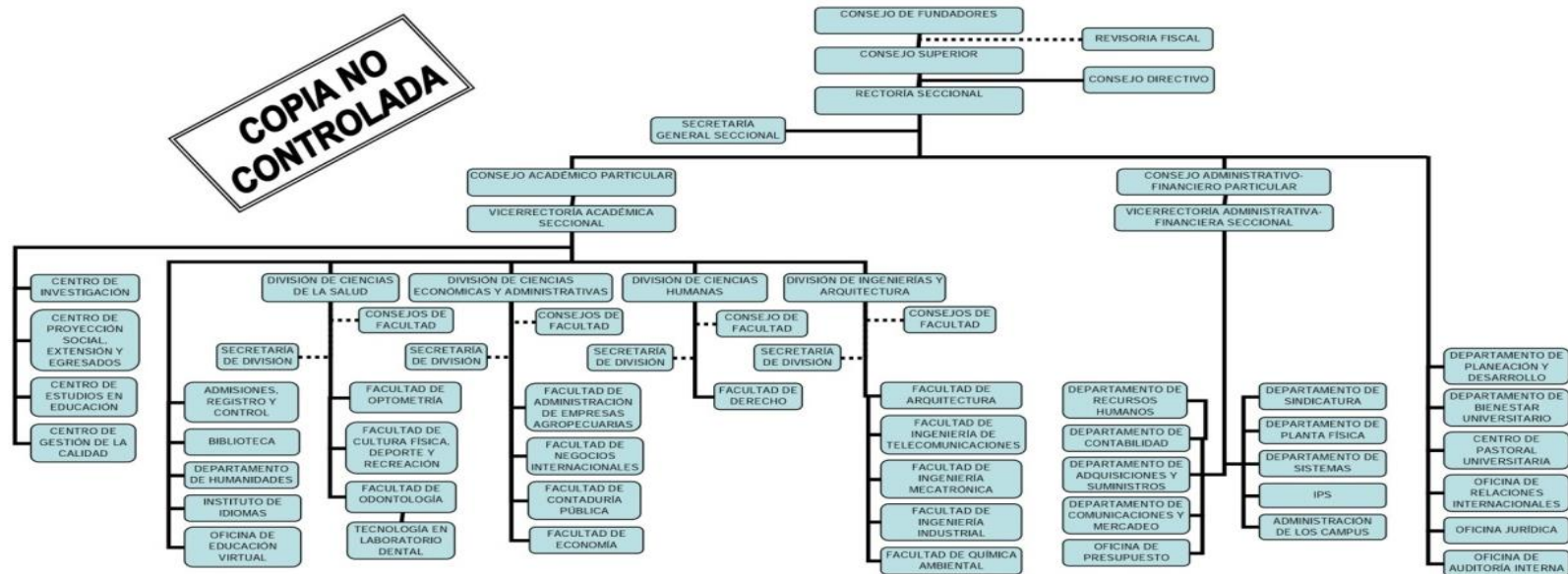
---

<sup>7</sup> UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS BUCARAMANGA. Historia. [Disponible en]: <http://www.ustabuca.edu.co/ustabmanga/historia>

### 3.2 ORGANIGRAMA UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS BUCARAMANGA

Figura 1. Estructura Organizacional Universidad Santo Tomás de Bucaramanga

 <b>UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS</b> PRIMER C. AUSTRO UNIVERSITARIO DE COLOMBIA	<b>DIRECCIONAMIENTO INSTITUCIONAL</b>	<b>VERSIÓN 02</b>
	<b>ORGANIGRAMA</b>	<b>CÓDIGO OR-DI-01</b>



<b>ELABORÓ:</b> <b>Nombre:</b> Olga Janeth Peña Ordonez <b>Cargo:</b> Directora Departamento de Planeación <b>Lider del Proceso</b> <b>Nombre:</b> Padre Orlando Rueda Acevedo <b>Cargo:</b> Rector <b>Fecha:</b> 25/06/2010	<b>REVISÓ:</b> <b>Nombre:</b> Maria Claudia Latorre Gómez <b>Cargo:</b> Directora Centro de Gestión de la Calidad <b>Fecha:</b> 28/06/2010 <b>APROBÓ:</b> <b>Nombre:</b> Padre Orlando Rueda Acevedo <b>Cargo:</b> Rector <b>Fecha:</b> 28/06/2010
--	---

Fuente: Universidad Santo Tomás de Bucaramanga. [Disponible en]: [www.ustabuca.edu.co](http://www.ustabuca.edu.co)

## 4. ASPECTOS CONCEPTUALES

### CONCEPTOS

#### 4.1 EL PROCESO DE JUBILACIÓN Y EL ENFOQUE DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

La jubilación se considera como un evento inevitable de la vida y se define como un cambio que se da al final del ciclo de desarrollo de la persona y funciona como un ritual que marca la transición entre la etapa adulta y la vejez. Igualmente, la jubilación no es el cese definitivo de toda actividad sino el retiro del trabajo, y afecta las relaciones familiares y sociales de la persona jubilada. La pérdida del rol social y laboral conlleva un proceso de duelo que depende de la forma en que cada persona la experimente. Este sentimiento de pérdida es reforzado por la idea generalizada socialmente sobre la importancia del trabajo y el sentimiento de utilidad que se le da a la persona.<sup>8</sup>

La prestación económica por jubilación, en su modalidad contributiva, incluida dentro de la acción protectora del Régimen General y de los Regímenes Especiales del Sistema de la Seguridad Social, consiste en una pensión vitalicia, única e imprescindible.<sup>9</sup>

La jubilación representa una obligación a nivel económico que otorga el Estado a los trabajadores que cumplen con los requisitos establecidos por la ley para retirarse del ámbito laboral, debido a que entran a la etapa final del ciclo vital en donde dejará de recibir ingresos que obtiene de su trabajo y pasará a recibir una pensión mensual por sus años dedicados al mismo por el resto de sus días.

---

<sup>8</sup> MELÉNDEZ, R.C. Retiro laboral y ajuste a la jubilación de hombres y mujeres en la mediana edad. Actualidades investigativas en educación. 11(1). 2011. Pp. 1-28.

<sup>9</sup> INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL. Jubilación, prestaciones. 2014.

La jubilación acarrea grandes cambios en la vida de cada individuo, ya que modifica las diferentes funciones y hábitos que se han ido construyendo diariamente, repercutiendo enormemente en el desarrollo social y sobre todo personal de los trabajadores.

Por lo anterior, se habla de la responsabilidad social, ya que se ha convertido en una nueva forma de gestión y de hacer negocios, en la cual la empresa se ocupa de que sus operaciones sean sustentables en lo económico, lo social y lo ambiental, reconociendo los intereses de los distintos grupos con los que se relaciona y buscando la preservación del medio ambiente y la sustentabilidad de las generaciones futuras; igualmente integra el respeto por las personas, los valores éticos, la comunidad y el medioambiente con la gestión misma de la empresa, independientemente de los productos o servicios que ésta ofrece, del sector al que pertenece, de su tamaño o nacionalidad".<sup>10</sup>

Toda organización pone en práctica la responsabilidad social y muchas de ellas la demuestran compensando el esfuerzo de las personas mediante diferentes actividades de apoyo y sostén que garanticen al personal su calidad de vida dentro y fuera de la organización.<sup>11</sup>

Según la Guía Técnica Colombiana GTC 180 de Icontec, el concepto de responsabilidad social ha venido adquiriendo definiciones, legitimación exigencia y aval entre la comunidad internacional y en el mundo de las relaciones entre organizaciones; pues se ha convertido en una exigencia de la sociedad actual y de la economía global.

La responsabilidad social implica una visión integral de la sociedad y su desarrollo, que comprende las dimensiones social, ambiental y económica de las organizaciones y a su vez, comprende que el crecimiento económico y la

---

<sup>10</sup> CALDERÓN, J.F. El concepto de responsabilidad social empresarial.

<sup>11</sup> CHIAVENATO, I. Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. México: McGraw Hill. 2011.

productividad están ligados con las el mejoramiento de la calidad de vida de las personas, los derechos humanos y el cuidado del medio ambiente.<sup>12</sup>

#### **4.2 BIENESTAR Y MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA**

La calidad de vida se ha venido transformando en un concepto muy dinámico, definible en términos desde sus efectos físicos y biológicos, hasta las áreas éticas y sociales. La calidad de vida se ha medido desde el grado de seguridad que disfrute cada persona, hasta el grado de satisfacción que se percibe en el diario vivir.

Para mejorar la calidad de vida basta un producto intelectual o material, pues la buena aplicación o los buenos resultados protegerán al individuo, a su familia y a quien lo rodea día a día, de las agresiones del ambiente, de una enfermedad, un dolor o unas condiciones que conllevan a la angustia, la inseguridad y a la carencia psicológica o material.

Desde la perspectiva de la satisfacción, un producto contribuye a mejorar la calidad de vida si los individuos y las comunidades lo perciben y lo reconocen como un beneficio que incrementa su bienestar. Y si lo proyecta en el tiempo, hace aparecer una segunda dimensión, la sostenibilidad, donde el beneficio puede adquirir un sentido de permanencia.<sup>13</sup>

De acuerdo con lo anterior, el mejoramiento de la calidad de vida solo se logra desde que la persona esté satisfecha con lo que está haciendo y lleve una vida tranquila en la que permanezca su buen estado de salud y se incremente su bienestar social.

---

<sup>12</sup> INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACIÓN (ICONTEC). Guía Técnica Colombiana GTC 180. Responsabilidad social. 2008.

<sup>13</sup> GUTIÉRREZ, G.M. El premio Aportes al mejoramiento de la calidad de vida. Acta Médica Ceostarricen. 44(1). 2002. Pp. 3-4.

### 4.3 ENVEJECIMIENTO Y VEJEZ

El significado de vejez en algunos países es definido como un sinónimo de experiencia, respeto y sabiduría, aunque en alguno de ellos el término de vejez esté relacionado con desesperanza, pérdida de oportunidades y problemas.

Aunque la Ley 1251 de 2008 de Colombia establece en su artículo sexto que los adultos mayores deben ser responsabilidad para el Estado, la familia y la sociedad, en su mayoría estos entes no cumple su función a cabalidad; como es en el caso de Colombia, donde las personas de la tercera edad se encuentran desprotegidos, explotados laboralmente y en constante privación del derecho a una vida digna, pues la inversión que se da a nivel estatal para satisfacer las necesidades de dicha población es insuficiente y los escasos aportes generalmente son demorados.<sup>14</sup>

Al momento de hablar de la vejez se debe tener en cuenta que es una etapa más del proceso de la evolución en el ser humano, teniendo presente que las transformaciones psíquicas y físicas que se dan en este momento de la vida están vinculadas al desarrollo mismo; la vejez también es una construcción histórica y sociocultural que se da a lo largo de la vida de las personas que se encuentran en la etapa de la tercera edad. Es a partir de estas concepciones que las Naciones Unidas “consideran al “anciano” a toda persona mayor de 65 años para los países desarrollados y 60 para los países en desarrollo”.<sup>15</sup> Esta consideración va ligada a la calidad de vida que se tiene en estas dos partes; si la alimentación es deficiente, el entorno está contaminado y el estrés del día a día es latente, es de esperarse que la persona envejezca mucho más rápido, a comparación de una que goza de una calidad de vida digna.

---

<sup>14</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 1251 de 2008 (Noviembre 27). Por la cual se dictan normas tendientes a procurar la protección, promoción y defensa de los derechos de los adultos mayores. Diario Oficial 47186. Bogotá, D.C. [Disponible en]: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33964>

<sup>15</sup> COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS. Abril de 2012.

La vejez es la última etapa del ciclo de la vida y es cuando el ser humano necesita más apoyo y orientación tanto de sus seres queridos como de las personas que lo rodean día a día, ya sea en el trabajo y en su entorno. En esta etapa las personas se ven afectadas psicológicamente al presenciar la disminución de sus capacidades, algunos empiezan a depender de otras personas y llegan a un momento en el que no saben qué hacer con todo el tiempo libre que ahora hace parte de su rutina diaria.

Por otro lado, el envejecimiento es un proceso de deterioro progresivo, intrínseco, natural y universal que afecta a todos los seres vivos con el paso del tiempo. El deterioro de las funciones del cuerpo humano y la muerte son inevitables.

De acuerdo con Karen Rodríguez Daza, una joven investigadora de la Universidad del Rosario de Bogotá; el envejecimiento es un proceso que se vive desde el momento en que nacemos y está caracterizado por diversos cambios a nivel físico, mental, individual y colectivo. Estos cambios definen a las personas cuando ya están mayores, pero se debe ver como un proceso natural, inevitable y no necesariamente ligado a estereotipos; como una etapa de la vida apta para "crecer y continuar aprendiendo".<sup>16</sup>

Es así que el envejecimiento está asociado con la pérdida de habilidades, la demencia y la depresión. La mayoría de las personas creen que la vejez es una pendiente hacia abajo. Los pensamientos acerca de la vejez son pesimistas y ello redundan en actitudes negativas que obstaculizan un envejecimiento sano.<sup>17</sup>

El envejecimiento activo, concepto que la Organización Mundial de la Salud lo define como "...el proceso por el cual se optimizan las oportunidades de bienestar físico, social y mental durante toda la vida, con el objetivo de ampliar la esperanza de vida saludable, la productividad y la calidad de vida en la vejez."

---

<sup>16</sup> DAZA, K.D. Vejez y envejecimiento. Terceras Artes. 2011.




<sup>17</sup> ALLEVATO, M.A.; GAVIRIA, J. Educación continua. Envejecimiento. *Act Therap Dermatol.* 2008.

#### 4.4 ADULTO MAYOR

Por medio de las diferentes culturas se le han dado diferentes definiciones al adulto mayor a lo largo de la historia como lo son: anciano, viejo, tercera edad, segunda mitad de la vida, adulto mayor, etc.

- **Tercera edad:** el concepto nace en Francia en 1961, con el fin de mostrar la posibilidad de una nueva etapa por vivir, desarrollando una imagen de vejez activa, autónoma e insertada socialmente. Este concepto está relacionado con la incorporación de los adultos mayores a nuevas políticas sociales en el periodo de desarrollo del Estado de Bienestar.
- **Anciano:** existen tres tipologías de ancianos como se muestra en la siguiente tabla:

**Figura 2. Definición y objetivos de la especialidad de geriatría. Tipología de ancianos y población Diana**

	Anciano sano* (adulto viejo)	Anciano frágil (anciano de alto riesgo)	Paciente geriátrico
			
Concepto	Edad avanzada y ausencia de enfermedad objetivable.	Edad avanzada y alguna enfermedad u otra condición que se mantiene compensada (en equilibrio con el entorno) (alto riesgo de descompensarse) (alto riesgo de volverse dependiente).	Edad avanzada y algunas enfermedad/es crónica/s que provocan dependencia, suele acompañarse de alteración mental y/o de problema social.

**Fuente:** FUNDACIÓN GENERAL CSIC. Informe sobre envejecimiento. Madrid: Discript Preimpresion S.L. 2010.

- **Segunda mitad de la vida:** este concepto nació en Estados Unidos y responde a una perspectiva ética, tiene en cuenta la posibilidad de implementar nuevos proyectos personales y la posibilidad de vivir de una manera más tranquila.
- **Adulto mayor:** nombre que recibe quienes pertenecen al grupo etéreo que comprende personas que tienen más de 65 años de edad, por lo general se considera que los adultos mayores solo por haber alcanzado este rango de edad son conocidos como pertenecientes a la tercera edad o anciano.<sup>18</sup>

Según la OMS (Organización Mundial de la Salud), las personas de 60 a 74 años son consideradas de edad avanzada; de 75 a 90 viejas o ancianas y las que sobrepasan los 90 se les denomina grandes viejo o grandes longevos. A todo individuo mayor de 60 años se le llamara de forma indistinta persona de la tercera edad.<sup>19</sup>

#### **4.5 ETAPA PSICOSOCIAL DEL PENSIONADO**

Las personas que se encuentran en etapa de pensión, entran en una etapa de gozo respecto a algunas actividades que siempre quisieron realizar, pero que muy probablemente su trabajo no se lo había permitido; es un proceso de reorganización por el que las personas tienen que pasar durante su ciclo vital, algunas de esas metas propuestas se cumplen a medida que pasa el tiempo y otras solo se quedan en la imaginación.

---

<sup>18</sup> FUNDACIÓN GENERAL CSIC. Informe sobre envejecimiento. Madrid: Discript Preimpresion S.L. 2010.

<sup>19</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA. Anuario estadístico del Estado de Hidalgo. México: INEGI. 2009.

La vida adquiere un ritmo diferente, carente de exigencias, sin preocupaciones laborales, sin tener que cumplir un horario, sin responsabilidades; solo enfocado en su realidad cotidiana de estar en casa solo o disfrutando de su familia.<sup>20</sup>

La jubilación es una experiencia individual que presenta características específicas acorde a cada caso; asimismo, es una empresa colectiva en la que interactúan el jubilado y sus redes de apoyo y también es una unidad ecosistémica que la integra el jubilado, su familia, amigos, vecinos, otros grupos así como su macrocontexto. El paso de una situación laboral a otra no-laboral tiene un gran significado y produce impacto en todos los ámbitos de la vida e impone una reconversión, dado que siempre marca una ruptura con la vida anterior. Es necesario volver a elaborar el rol según la condición de cada persona.

A lo largo del ciclo vital se dan diferentes momentos en los que inciden el proceso de desarrollo psicológico y las condicionantes sociales, y que suponen cambios cualitativos en el proceso vital, en sus condiciones así como en la forma de enfrentar la realidad. Se destacan como momentos importantes: la escolaridad, la adolescencia, el matrimonio, la paternidad, la jubilación y la viudez, entre otros. Estos momentos suponen cambios y su afrontamiento dependerá de las capacidades existentes determinadas por factores psicofísicos y sociales. En el caso de la jubilación, en la medida en que la vivencia de este proceso sea positiva, se podrán desarrollar estrategias y mecanismos de participación social para poder llegar a ser agentes de cambio en la sociedad, generando nuevos modelos de jubilación distintos al actual modelo algo deficitario.<sup>21</sup>

Muchas veces, este proceso puede traer consigo experiencias negativas ya que el estar próximos a recibir su pensión no solo les dice que están envejeciendo, sino que a su vez en cuanto a los docentes, es probable, que en este trayecto se sientan personas inútiles debido a que ya no seguirán brindando su conocimiento

---

<sup>20</sup> CARMONA, Cristina Isabel. Características del proceso de duelo por pérdida de actividad laboral que se presenta en población en proceso de pre-jubilación del DANE. Umbral Científico. (12). 2008. Pp. 101-106.

<sup>21</sup> Op. Cit. SIRLIN. 2007.

y su experiencia profesional a personas que se están formando; o posiblemente porque su ciclo como docente terminó y llegará una persona joven quizá con mayor formación académica a tomar su puesto.

## **ENFOQUES**

### **4.6 ENFOQUE DEL DESARROLLO HUMANO DE ERIK ERICKSON**

Por medio del enfoque de Desarrollo Humano de Erik Erickson se orientó el presente proceso. Este enfoque consiste según el Dr. C. George Boeree en su artículo de psicología, en el ciclo que tiene la evolución de acuerdo a la edad de la persona y que va de acuerdo a su maduración, la cual está dividida en ocho (8) etapas.

En la última etapa habla sobre la adultez tardía o madurez, la cual empieza con la jubilación, en donde dice que su ciclo laboral ha finalizado, después de que sus hijos han crecido y se han ido, más o menos alrededor de los 60 años. Algunas personas suelen decir que ésta etapa empieza solo cuando se sienten viejos, sin saber que esto es un efecto directo de la cultura que realza la juventud, lo cual distancia a los mayores de que reconozcan su edad. Erickson establece que llegar a esta etapa es bueno, si no se lograra llegar es debido a problemas anteriores que retrasaron el desarrollo.

Ésta es una etapa que enfrenta la integridad con la desesperación y parece ser la etapa más difícil del desarrollo humano desde un punto de vista juvenil, ya que ocurre un distanciamiento social, desde un sentimiento de inutilidad, todo esto evidentemente en el marco de la sociedad. Algunos se jubilan de trabajos que han

tenido durante muchos años; otros perciben que su tarea como padres ya ha finalizado y la mayoría cree que sus aportes ya no son necesarios.<sup>22</sup>

#### **4.7 ENFOQUE DERECHOS HUMANOS**

La práctica realizada se fundamentó en el enfoque de Derechos Humanos, el cual según el Informe sobre Desarrollo Humano 2000 del PNUD dice: “Los derechos humanos y el desarrollo humano comparten una visión y un propósito común: garantizar la libertad, el bienestar y la dignidad de cada ser humano”.

A partir del reconocimiento de los Derechos Humanos como parte específica del desarrollo, y del desarrollo como un medio para hacer realidad los derechos humanos, surge a finales de los años 90 el Enfoque de Derechos Humanos. Su propósito consiste en integrar en las prácticas del desarrollo, los principios éticos y legales inherentes a los derechos humanos.<sup>23</sup>

#### **4.8 OUTPLACEMENT**

Se define como *outplacement* el conjunto de técnicas y estrategias que permiten a personas que han sido separadas de la organización en la que estaban trabajando, encontrar un nuevo empleo compatibilizando sus objetivos personales y profesionales con la realidad del mercado laboral. Para ellos es necesario enfrentarse a la pérdida del empleo con una autoconfianza renovada y conociendo las técnicas de búsqueda de empleo.

---

<sup>22</sup> BOEREE, G. Teorías de la personalidad. En: Psicología online. 1998. [Disponible en]: <http://www.psicologia-online.com/ebooks/personalidad/erikson.htm>

<sup>23</sup> PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO EN COLOMBIA (PNUD). Derechos humanos. Enfoque de derechos humanos. En: América Latina genera gestión de conocimiento para la igualdad de género. 2011. [Disponible en]: <http://americalatinagenera.org/es/> [Consultado en]: Marzo de 2015.

Es, por tanto el proceso mediante el cual una persona pasa de ser despedida de una empresa a reubicarse en el mercado laboral. Las razones por las que una persona deja de trabajar para una organización son muy numerosas: su puesto ha sido eliminado, se ha producido un expediente de regulación de empleo para un determinado número de empleados, la factoría se traslada a otro lugar, etc. pero no vamos a detenernos en ellas.

Generalmente, el *outplacement* es un servicio que una empresa aporta a todos o una parte de sus trabajadores despedidos, para lograr una transición en su carrera, ocasionando los menores perjuicios posibles. Y es la empresa que despide la que corre con los gastos de estos servicios que suelen ser contratados a una consultora experta en recolocaciones, si bien, en algunas ocasiones es la propia empresa la que realiza esta función. Aunque quizás la parte más conocida del *outplacement* sea la entendida como solución para la reorientación de carreras o recolocación exclusivamente en puestos directivos, debido al elevado coste que puede suponer para la empresa.<sup>24</sup>

*Outplacement* más que en una estrategia se basa en un servicio dirigido a orientar a las empresas en la gestión de sus planes de reestructuración y a facilitar y a acompañar en la orientación laboral a los profesionales que como consecuencia por parte de la empresa puedan llegar a quedarse sin empleo.

---

<sup>24</sup> BAÑUELOS, A.L. *Outplacement*. Universidad de Educación a Distancia (UNED). 2002.

## 5. ASPECTOS NORMATIVOS

Es indispensable conocer la reglamentación existente sobre el Sistema de Pensiones en Colombia, así que, a continuación se nombran algunas de las leyes que protegen a las personas jubiladas de nuestro país.

De acuerdo con la **Constitución de 1991**<sup>25</sup> y la **Ley 100 de 1993**<sup>26</sup>, el Estado, la sociedad y la familia concurrirán para la protección y la asistencia de la tercera edad y promoverán su integración a la vida activa y comunitaria.

En concordancia con la Constitución Nacional, el concepto que da la OMS sobre el envejecimiento activo: "proceso por el cual se optimizan las oportunidades de bienestar físico, social y mental durante toda la vida, con el objetivo de ampliar la esperanza de vida saludable, la productividad y la calidad de vida en la vejez"; tiene implícito la protección de derechos como el derecho a la seguridad social, a la vida digna y a la igualdad en los **Artículos 11, 13 y 123**. Así mismo, este concepto está ligado directamente con el **Artículo 1** de la **Declaración Universal de Derechos Humanos**<sup>27</sup>.

La **Ley 71 de 1988**<sup>28</sup> en su **Artículo 5**, manifiesta que las empresas, entidades o patronos que satisfacen pensiones, a solicitud escrita de la respectiva Asociación de Pensionados, deberán hacer los descuentos de las cuotas o totalidad de los créditos o deudas que contraen los pensionados organizados gremialmente en

---

<sup>25</sup> COLOMBIA. ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1991. [Disponible en]: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>

<sup>26</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 100 de 1993 (Diciembre 23). Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 41148. Santafé de Bogotá, D.C. [Disponible en]: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5248>

<sup>27</sup> DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHO HUMANOS. [Disponible en]: [http://www.hchr.org.co/documentoseinformes/documentos/carceles/1\\_Universales/B%E1sicos/1\\_Generales\\_DH/1\\_Declaracion\\_Universal\\_DH.pdf](http://www.hchr.org.co/documentoseinformes/documentos/carceles/1_Universales/B%E1sicos/1_Generales_DH/1_Declaracion_Universal_DH.pdf)

<sup>28</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 71 de 1988 (Diciembre 19). Por la cual se expiden normas sobre pensiones y se dictan otras disposiciones. Bogotá, D.E. [Disponible en]: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=307>

favor de su organización gremial. Igual prerrogativa tienen las Cajas de Compensación Familiar para hacer los descuentos establecidos el Artículo 6 de esta Ley. Así mismo en el **Artículo 7** dice que a partir de la vigencia de la presente Ley, los empleados oficiales y trabajadores que acrediten veinte (20) años de aportes sufragados en cualquier tiempo y acumulados en una o varias de las entidades de previsión social que hagan sus veces, del orden nacional, departamental, municipal, intendencial, comisarial o distrital y en el Instituto de los Seguros Sociales, tendrán derecho a una pensión de jubilación siempre que cumplan sesenta (60) años de edad o más si es varón y cincuenta y cinco (55) años o más si es mujer.

El Gobierno Nacional reglamentará los términos y condiciones para el reconocimiento y pago de esta prestación y determinará las cuotas partes que correspondan a las entidades involucradas.

En la **Ley 700 de 2001**<sup>29</sup>, se dictan las medidas tendientes a mejorar las condiciones de vida de los pensionados, donde en su **Artículo 1** manifiesta que la presente ley tiene por objeto agilizar el pago de las mesadas a los pensionados de las entidades tanto públicas como privadas en todos los regímenes vigentes, con el fin de facilitar a los beneficiarios el cobro de las mismas.

En la **Ley 4 de 1976**<sup>30</sup> se dictan normas sobre materia pensional de los sectores público, oficial, semioficial y privado.

En el **Decreto 2113 DE 1999**<sup>31</sup>, donde se reglamenta la **Ley 271 de 1996**<sup>32</sup> decreta en sus artículos lo siguiente:

---

<sup>29</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 700 de 2001 (Noviembre 7). Por medio de la cual se dictan medidas tendientes a mejorar las condiciones de vida de los pensionados y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 44614. Bogotá, D.C. [Disponible en]: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4453>

<sup>30</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 4 de 1976 (Enero 21). Por la cual se dictan normas sobre materia pensional de los sectores público, oficial, semioficial y privado y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 34483. Bogotá, D.E. [Disponible en]: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1165>

- **Artículo 1º.-** El último domingo del mes de agosto de cada año se celebrará en todos los departamentos y municipios del país el "Día Nacional de la Tercera Edad y del Pensionado".
- **Artículo 2º.-** La elaboración de programas especiales para la celebración del "Día de las Personas de la Tercera Edad y del Pensionado", corresponderá: al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a través de las direcciones regionales, en condición de ente Gubernamental del Orden Nacional, a los gobernadores en representación de los departamentos y a los alcaldes en representación de los distritos y municipios.
- **Artículo 3º.-** Como parte de las actividades en homenaje de las personas de la tercera edad y del pensionado, se programarán y desarrollarán brigadas de salud, jornadas de integración, cultura y recreación.
- **Artículo 4º.-** Para efectos de las condecoraciones de que trata el artículo 2 de la Ley 271 de 1996, la persona natural o jurídica interesada en proponer un candidato, deberá remitir comunicación en este sentido a la Dirección Regional de Trabajo y Seguridad Social de su jurisdicción, a la Alcaldía o a la Gobernación, junto con los documentos que acreditan las actividades desarrolladas a favor de personas de la tercera edad y/o pensionados.  
La condecoración consistirá en la imposición de medalla al espíritu solidario, a aquellas personas de la tercera edad o pensionados que se hayan distinguido por desarrollar actividades en el campo de la salud, vivienda, recreación y en general en programas que beneficien a estos grupos de población, durante el año inmediatamente anterior.

---

<sup>31</sup> COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Decreto 2113 de 1999. Por el cual se reglamenta la Ley 271 de 1996. Diario Oficial 43773. Santa Fe de Bogotá, D.C. [Disponible en]: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1210>

<sup>32</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 271 de 1996 (Marzo 7). Por la cual se establece el Día Nacional de las Personas de la Tercera Edad y del Pensionado. Diario Oficial 42739. Santa Fe de Bogotá. [Disponible en]: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=314>

## 5.1 PENSIÓN DE VEJEZ

La pensión de vejez se constituye como una prestación económica, resultado final de largos años de trabajo, ahorro forzoso en las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social en Salud, y cuando la disminución de la capacidad laboral es evidente. Su finalidad directa es garantizar la concreción de los derechos fundamentales de las personas traducidos en la dignidad humana, el mínimo vital, la seguridad social y la vida digna. El derecho a la pensión tiene conexidad directa con el derecho fundamental al trabajo, en virtud de la amplia protección que de acuerdo a los postulados constitucionales y del Estado Social de Derecho se debe brindar al trabajo humano en todas sus formas. Se asegura entonces un descanso “remunerado” y “digno”, fruto del esfuerzo prolongado durante años de trabajo, cuando en la productividad laboral se ha generado una notable disminución. Asimismo, el Artículo 48 de la Carta Política establece el régimen de seguridad social, dentro del cual se encuentra el reconocimiento del sistema pensional, y en éste la pensión de vejez. Resulta claro, entonces que cuando se acredita el cumplimiento de estos requisitos consagrados en la ley, la persona se hace acreedora de la obtención de la pensión de vejez, la cual se encuentra en consonancia con el derecho a la seguridad social.<sup>33</sup>

## 5.2 PENSIÓN DE INVALIDEZ

La pensión de invalidez es reconocida por dos vías, en el Sistema General de Pensiones, cuando es de origen común o por el Sistema de Riesgos Laborales cuando es de tipo profesional.

Resulta conveniente hacer referencia **Artículo 38** de la **Ley 100 de 1993** que califica de inválida a la persona *"que por cualquier causa de origen no profesional,*

---

<sup>33</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-398/13 (Julio 2 de 2013). Bogotá, D.C. [Disponible en]: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/T-398-13.htm>

*no provocada intencionalmente, hubiere perdido el 50 % o más de su capacidad laboral'.*

En el evento que la pérdida de la capacidad laboral sea del 50 % o más, da lugar al reconocimiento de las prestaciones por invalidez causada por enfermedad común, la Administradora de Pensiones en la cual se encuentra afiliado el trabajador debe verificar que se cumplan requisitos como haber cotizado cincuenta semanas dentro de los últimos tres años inmediatamente anteriores a la fecha de declaración del estado de invalidez.

Si la invalidez es causada por accidente, el afiliado tiene que haber cotizado cincuenta semanas dentro de los últimos tres años inmediatamente anteriores al hecho causante de la misma.

De presentarse este caso en menores de veinte años de edad, solo deberán acreditar cotización por veintiséis semanas en el último año inmediatamente anterior al hecho causante de la invalidez o su declaratoria.<sup>34</sup>

### **5.3 PROTECCIÓN SOCIAL**

La protección social es un componente importante del suministro de cuidados y asistencia. Incluye no sólo los regímenes oficiales de la seguridad social, sino también los regímenes privados o no reglamentarios con objetivos similares, tales como las mutualidades o los regímenes de pensiones laborales. Estos regímenes pueden incluir, por ejemplo, la solidaridad de grupo, una subvención del

---

<sup>34</sup> COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Pensión de invalidez se concede a quienes pierden su capacidad laboral en un 50% o más. 2014. [Disponible en]: <http://www.mintrabajo.gov.co/noviembre/4009-pension-de-invalidez-se-concede-a-quienes-pierden-su-capacidad-laboral-en-un-50-o-mas-.html> [Publicado en]: Noviembre 14 de 2014.

empleador o tal vez un subsidio del gobierno. Algunos convenios de la OIT se ocupan de los aspectos de la protección social y la seguridad social.<sup>35</sup>

Este concepto va más allá de lo económico después de la jubilación, pues, proteger no significa solo el cuidado que se le debe brindar a cada persona con el fin de prevenir situaciones que puedan resultar desagradables o en su defecto causar malestar y poner en peligro el bienestar de cada individuo y su familia . Es importante tener en cuenta que defenderlos y apoyarlos en ésta etapa también es primordial.

#### **5.4 POLÍTICA NACIONAL DE ENVEJECIMIENTO Y VEJEZ**

Está dirigida a toda la población residente en Colombia y en especial, a los mayores de 60 años. Con énfasis en aquellos en condiciones de vulnerabilidad social, económica y de género. Teniendo presente el lineamiento por ciclo de vida. Es una Política Pública, de Estado, concertada, que articula a todos los estamentos del gobierno y la sociedad civil en un propósito común: visibilizar e intervenir la situación del envejecimiento y la vejez.<sup>36</sup>

Este instrumento permite al Estado cumplir con la satisfacción de las necesidades del adulto mayor de acuerdo con el conocimiento del proceso de envejecimiento de cada individuo.

---

<sup>35</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Directrices mixtas OIT/OMS sobre los servicios de salud y el VIH/SIDA. Ginebra. 2005.

<sup>36</sup> COLOMBIA. MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Política nacional de envejecimiento y vejez 2007-2019. Diciembre de 2007. [Disponible en]: <https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/POL%C3%8DTICA%20NACIONAL%20DE%20ENVEJECIMIENTO%20Y%20VEJEZ.pdf>

## 6. ASPECTOS ÉTICOS

El Código de Ética Profesional de los Trabajadores Sociales en Colombia determina en el capítulo III y IV los fundamentos prácticos que todo trabajador social debe manifestar en su ejercicio. En cumplimiento con la labor, los principios de *Integralidad, Corresponsabilidad y Confidencialidad* marcan un inicio de deberes con la institución u organización con la que trabaja promoviendo el *bien común, justicia y libertad* desde una mirada incluyente.

En marco de la confidencialidad en el quehacer práctico, “se debe hacer el mejor esfuerzo por mantener los propósitos profesionales de objetividad, seriedad y respeto a la dignidad de los demás, en toda relación con un individuo, familia, grupo, comunidad e institución. Así planteado, un Trabajador Social debe luchar permanentemente por mantener el valor de la confidencialidad de la información como uno de los principales componentes de la relación ética con sus clientes. Es importante destacar que el valor de la confidencialidad se aplica a todo acto o circunstancia en que medie una actuación profesional; porque los sistemas-clientes que se atienden requieren contar con la garantía de que se está al frente de alguien que garantizará la confidencialidad de la información que se le está ofreciendo, teniendo en cuenta el ideal de confianza mutua para el buen ejercicio de la intervención.”<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO SOCIAL. Código de Ética Profesional de los Trabajadores Sociales en Colombia. Bogotá: Grupo Editorial Ibañez. 2013. [Disponible en]: <http://www.consejonacionaldetrabajosocial.org.co/cnts/images/Codigo-de-etica.pdf>

## 7. METODOLOGÍA

De acuerdo a los objetivos propuestos y teniendo en cuenta el enfoque de planeación estratégica se desarrollaron dos (2) fases:

### **Fase 1:**

En esta primera fase se realizó:

- Revisión documental acerca del tema (pensionados) y contextualización de la Institución (USTA).
- Investigación de fuentes bibliográficas acerca de los diferentes conceptos que abarcan el tema a intervenir (psicología social, responsabilidad social, enfoque de derechos humanos, entre otros).
- Implementación de entrevistas semiestructuradas dirigidas al personal docente (pensionados) y administrativo. La encuesta aplicada consta de 7 preguntas básicas (ver anexos), la cual empieza recopilando datos generales como nombre, fecha y lugar de nacimiento, estado civil, dirección de residencia, teléfono y correo electrónico, después de esta información se desglosan las 7 preguntas que corresponden al desarrollo de su proyecto de vida durante los años laborados dentro de la Universidad, las actividades que se encuentran realizando actualmente y las expectativas que tienen frente al programa a implementar USTAVITAL. El propósito de esta encuesta es conocer la opinión respecto al programa, la cual será relevante para realizar acciones que generen nuevas relaciones y estrategias entre el personal y la Universidad Santo Tomás Seccional Bucaramanga.
- Realización de visitas al personal pensionado para aplicación de la encuesta
- Realización de un diagnóstico estratégico (Matriz DOFA).

## **Fase 2:**

- En esta fase en primera instancia se procedió a socializar los resultados obtenidos a partir del diligenciamiento de los instrumentos realizados en la fase anterior.
- Con base en los ajustes y sugerencias derivadas de la etapa de socialización y teniendo en cuenta el diagnóstico estratégico, desarrollado desde la matriz DOFA, se construyó la propuesta de intervención con el aval del equipo de la Oficina de Talento Humano de la USTA.
- Finalmente se presentó la propuesta USTAVITAL al Director de la Oficina de Talento Humano para su aprobación.
- Esta propuesta se debe presentar a la alta dirección de la Universidad, para obtener la aprobación para institucionalizarla en la Universidad Santo Tomás Seccional Bucaramanga; previa revisión y calificación de la directora del presente trabajo de grado en la modalidad de práctica.

## 8. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La población objeto en este proyecto según la investigación que se llevó dentro de la Universidad, será el personal docente y administrativo que ya han cumplido con su ciclo laboral (pensionados) dentro de la Institución, los cuales 42 son hombres y 26 son mujeres, en total 68 personas entre los 60 y 70 años de edad que ya reciben su pensión.

La Universidad Santo Tomás Seccional Bucaramanga en pro de su evolución ha invertido en su imagen institucional y en su crecimiento, al igual que en la calidad de los servicios que brindan sus docentes y administrativos, tales como sus programas académicos (ver anexo c).

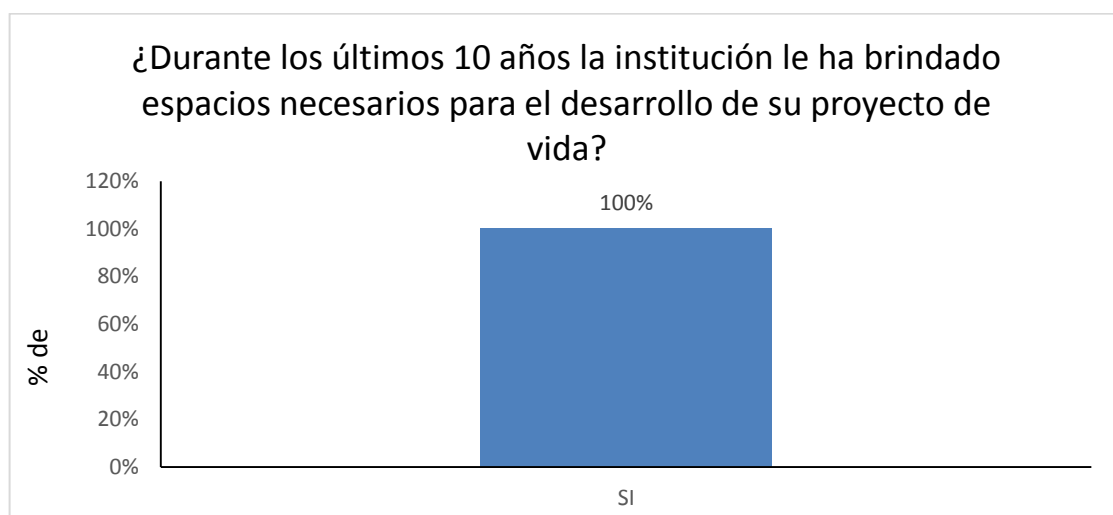
La Universidad brinda a sus empleados servicios de bienestar, en dónde pueden hacerse chequeos oftalmológicos, dentales y de optometría. Igualmente por otro lado puede acceder a asesorías jurídicas por parte de la Facultad de Derecho donde cuentan con un gran servicio por medio del Consultorio Jurídico de la Institución; los cuales están disponibles para la comunidad tomasina en general.

Pero, ¿de qué manera se puede beneficiar al personal docente y administrativo que ya cumplió con su ciclo laboral dentro de la Universidad? Es por ello que sería relevante que la Institución por medio de un programa de beneficio psicosocial, integre y se preocupe un poco más por el personal que ha dedicado la gran parte de su vida a brindar un gran servicio y todo su conocimiento a la Universidad, formando a profesionales con educación de calidad; que valoren el gran esfuerzo que han hecho, tanto por la comunidad universitaria como por el reconocimiento que ha tenido la institución a la través de los años.

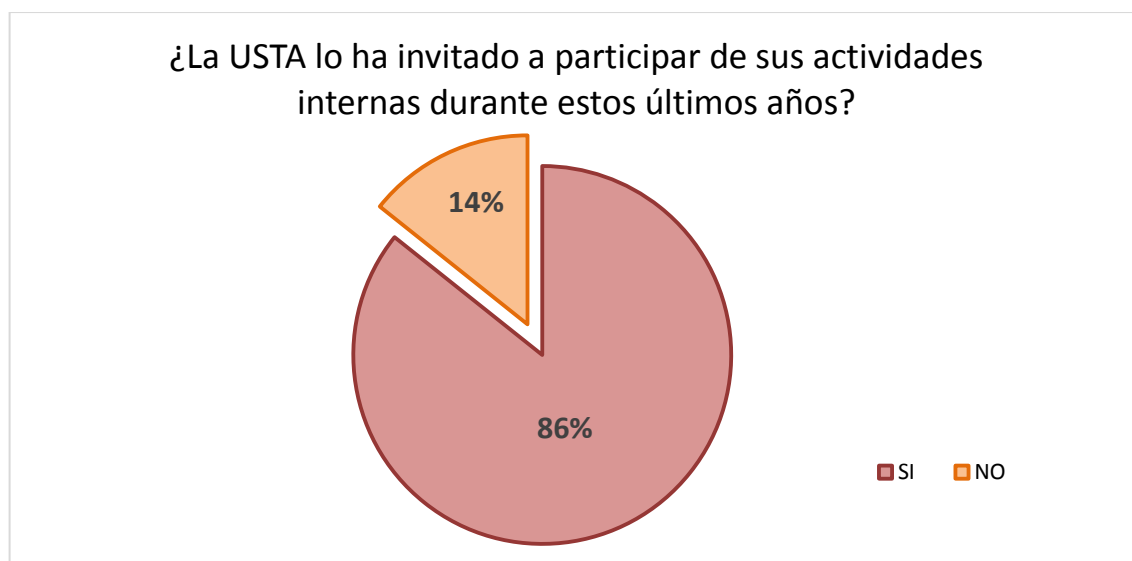
## 9. CONDICIONES DEL PENSIONADO USTA

Por medio de una pequeña encuesta para conocer la opinión del personal respecto a la implementación del programa USTAVITAL, se hizo el siguiente análisis tomando como muestra a diez (10) personas al azar de las cuales sólo siete (7) contestaron satisfactoriamente.

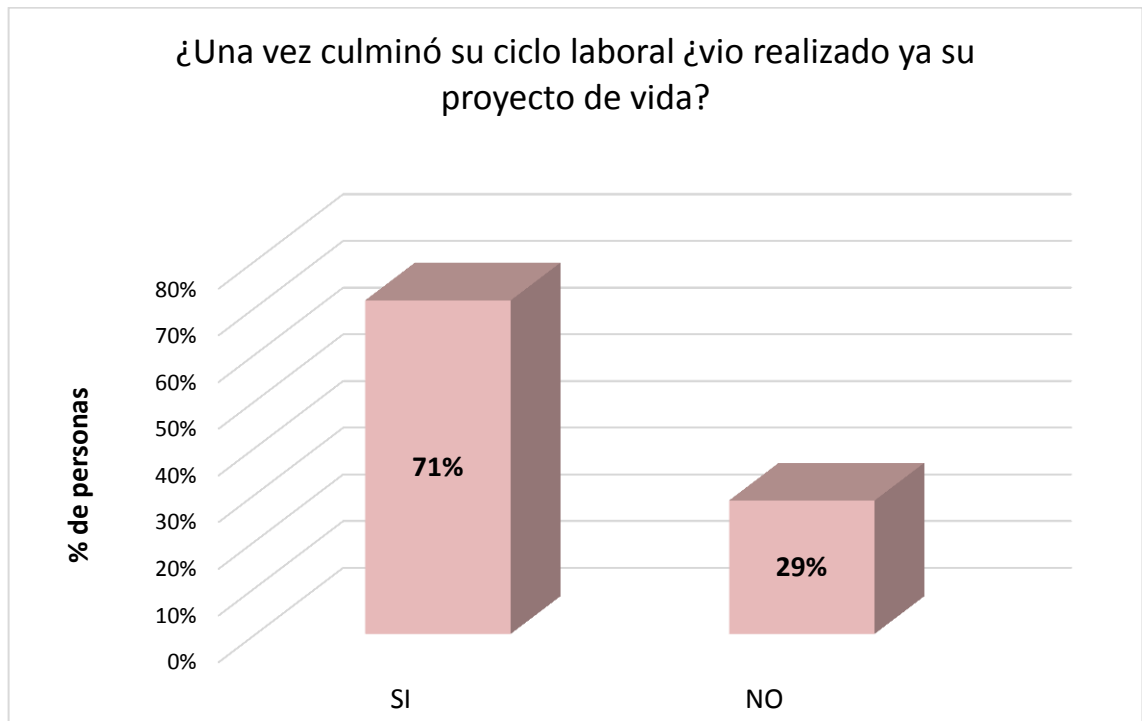
**Gráfica 1. Aprovechamiento de espacios para el desarrollo del proyecto de vida**



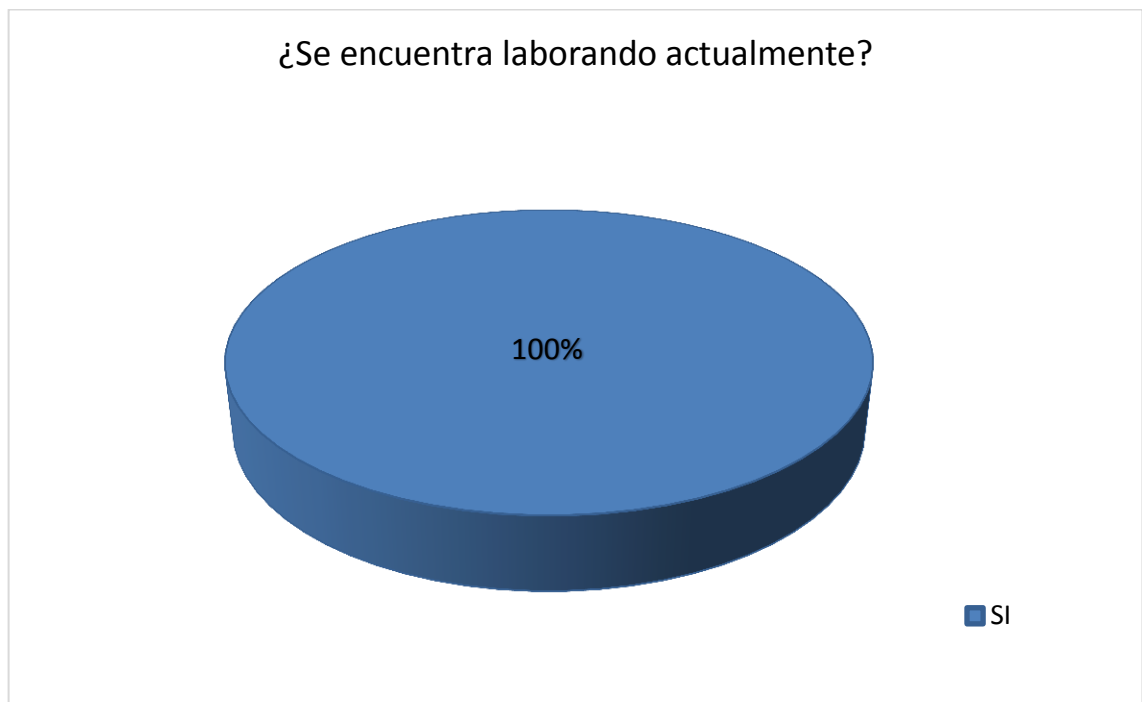
**Gráfica 2. Invitación a participar en actividades internas**



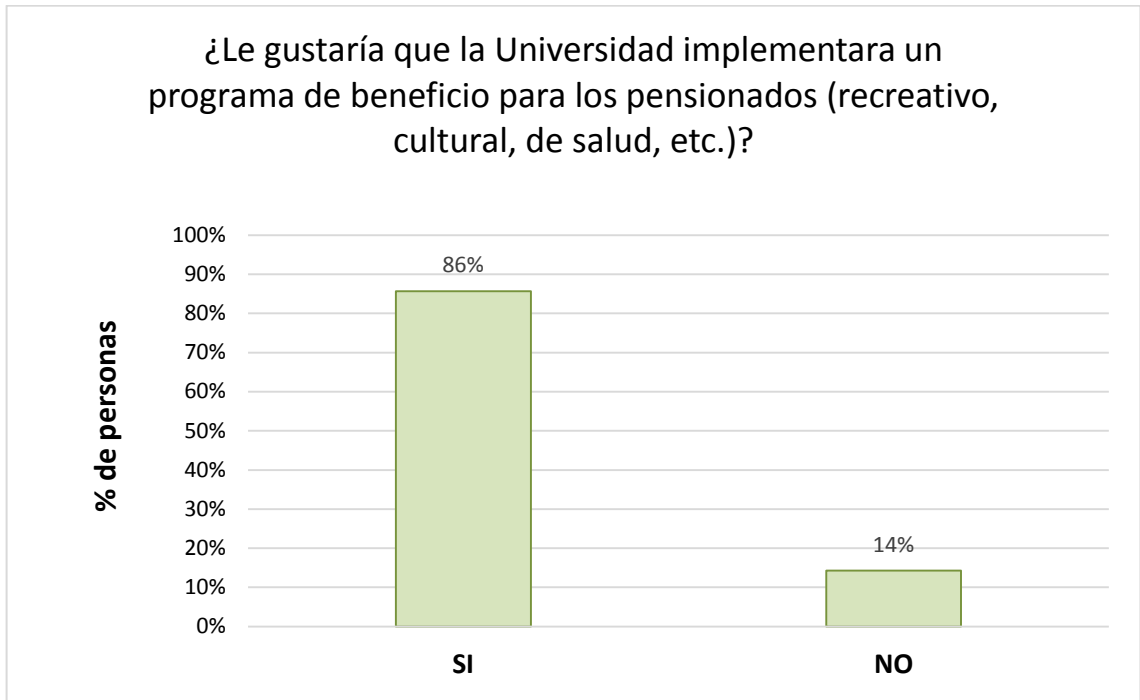
**Gráfica 3. Proyecto de vida**



**Gráfica 4. Situación laboral actual**



**Gráfica 5. Implementación del programa para pensionados**



**Gráfica 6. Expectativas del programa**



De las personas entrevistadas que corresponden a siete (7) profesores que tienen su pensión de jubilación y que aún siguen vinculados a la Universidad, respondieron que la Institución les ha brindado espacios necesarios para el desarrollo, por cuanto es allí donde se han desarrollado profesional y académicamente, les ha facilitado culminar sus estudios de especialización y maestría, les permite participar en actividades recreativas y de integración, ha facilitado el estudio para sus hijos mediante un descuento por ser hijos de un empleado de la USTA. Así mismo demuestran satisfacción por el reconocimiento que tienen, pues en la actualidad a pesar de haber culminado su etapa laboral en su condición de pensionado aún siguen prestando sus servicios a la Universidad en calidad de docentes. Sin embargo, algunos expresan que la USTA debería iniciar un proceso de aprestamiento para la fase de prejubilación que los prepare a nivel personal, familiar y laboral en la nueva etapa.

El 86% asegura que si los han invitado a participar de actividades internas de la Universidad, como programas de Bienestar Universitario, conferencias sobre crecimiento personal, jornadas de integración de fin de año, semana tomasina, actividades deportivas, convivencias, novenas navideñas, Muévete USTA, actividades culturales, semana de la salud, día del medio ambiente, entre otras. Solo el 14% manifiesta no haber sido invitado, aquí valdría la pena revisar las invitaciones que se hacen a los diferentes tipos de personal que pertenecen a la USTA, pues sin lugar a dudas esto puede entenderse para ellos como una forma de exclusión que incide en la falta de sentimientos de pertenencia.

El 71% de la población entrevistada, asegura que al culminar su ciclo laboral y entrar en la etapa de pensión, ha visto realizado su proyecto de vida, ya que con los ingresos obtenidos durante su etapa laboral, se han formado y capacitado como profesionales y especialistas, han podido darle estudio a sus hijos, algunos también han tenido la oportunidad de tener su casa propia y formar un hogar estable. Por otro lado, hay un 29% que dice que su ciclo laboral aún no ha

terminado, aún tienen en mente varias metas por cumplir y por consiguiente su proyecto de vida no se ha realizado en su totalidad.

Actualmente el 100% de las personas encuestadas se encuentran laborando en la Universidad y a su vez en su propio negocio. Algunos aseguran que aún no quieren dejar de ejercer su profesión y otros dicen que apenas tengan la oportunidad, saldrán a disfrutar de su tiempo libre y a terminar algunos proyectos que tienen en mente.

Al 86% de la población encuestada manifiesta que le gustaría que la Universidad implementara un programa de beneficio para el personal pensionado. Principalmente les gustaría recibir orientación psicológica acerca de cómo enfrentar esta etapa como pensionados, participar en actividades recreativas y que dentro de las mismas se realice turismo ecológico, dirigir un grupo musical, etc., pues la idea es sacar provecho del tiempo libre, ya que, la mayor parte de su vida se han dedicado a trabajar y no han tenido el tiempo suficiente para dedicarse a ellos mismos. También se manifiesta que les gustaría que la Universidad fundara un Fondo complementario al salario pensional con el fin de obtener una excelente calidad de vida después del retiro. Mientras que el 14% de esta población considera pertinente que este sea un programa enfocado más al emprendimiento que a la recreación y el esparcimiento.

Y en cuanto a que espera el personal pensionado de la Universidad Santo Tomás acerca de este nuevo programa a implementar, las expectativas son altas, ya que en realidad esperan poder participar en las diferentes actividades, culturales, deportivas, saludables, psicológicas, etc., pues creen pertinente que haya más integración entre ellos, mantenerse activos y ocupando el tiempo libre en actividades nuevas y dinámicas que proyecten al ser humano.

## 9.1. ANÁLISIS SITUACIONAL

En el siguiente informe se presenta el análisis de la matriz DOFA, en la cual se lograron identificar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas con el propósito de crear estrategias orientadas al cumplimiento de los objetivos propuestos. Con base en lo anterior, y teniendo elaborada la matriz DOFA, se hace el cruce de estrategias en los objetivos propuestos en el plano organizacional, los cuales serán objetivo de intervención por parte de la estudiante en práctica. De acuerdo a este proceso, se determina la acción de Trabajo Social que tiene como finalidad hacer acompañamiento en la creación del programa USTAVITAL, para realizar acciones tendientes a generar relaciones más cercanas y estratégicas entre el personal y la Universidad Santo Tomás Seccional Bucaramanga. Esta matriz se construyó mediante la implementación de una metodología interactiva y como fuente primaria se empleó la encuesta en diferentes escenarios donde el personal realiza sus actividades cotidianas (Universidad, oficina, vía correo electrónico) en horario diurno, sin interrumpir labores.

Esta herramienta facilita la interpretación de los datos y la implementación de estrategias específicas que atienden las necesidades tanto de la oficina de Talento Humano como de la Universidad en general.



Tabla 1 Continuación

OPORTUNIDADES	FO	DO
<p>1. Capacidad efectiva para llevar a cabo actividades tanto laborales como institucionales.</p> <p>2. Apoyo directo de practicantes del SENA.</p> <p>3. Capacidad efectiva para llevar a cabo actividades tanto laborales como institucionales.</p> <p>4. Apoyo directo de practicantes del SENA.</p> <p>5. Apoyo de las cajas de compensación existentes en la ciudad (Comfenalco).</p> <p>6. La Universidad cuenta con el sistema de Gestión en Salud, Seguridad e Higiene en el Trabajo.</p> <p>7. El país cuenta con la Política Nacional de Envejecimiento y Vejez que cobija a las personas de la tercera edad.</p>	<p>Gestionar con las diferentes dependencias de la Universidad el tipo de servicio y/o beneficio que puedan ofrecer al programa USTAVITAL.</p>	<p>Apoyar a la oficina de Talento Humano en los diferentes proyectos que se lleven a cabo dentro de la Universidad.</p> <p>Lograr avances importantes con la comunidad tomasina durante la ejecución del programa USTAVITAL.</p>

Tabla 1 Continuación

AMENAZAS	FA	DA
<p>1. Existen cooperativas en la ciudad que ofrecen programas similares a personas que ya se encuentran pensionadas.</p> <p>2. La mayoría del personal docente y administrativo después de recibir su pensión, no vuelve a tener ningún vínculo con la Universidad.</p>	<p>Generar nuevas relaciones y estrategias entre el personal y la Universidad Santo Tomás para fortalecer la implementación de programas institucionales.</p> <p>Revisar normatividad actual acerca de los derechos del personal pensionado dentro de una institución, priorizando requisitos básicos legales.</p>	<p>Promover la participación activa en el programa USTAVITAL del personal docente y administrativo que ya cumplió con su ciclo laboral dentro de la Universidad Santo Tomás.</p>

En el análisis de la Matriz DOFA se encontró que es relevante desarrollar e implementar procesos, nuevos programas de beneficio psicosocial para el personal docente y administrativo de la Universidad Santo Tomás que han culminado su ciclo laboral, con miras al mejoramiento de las relaciones personal-Institución y la calidad de vida de los mismos. Para ello se identificaron algunas estrategias, las cuales dan respuesta al objetivo estratégico emergente y a las necesidades encontradas tanto en la oficina de talento humano como en el personal docente y administrativo de la Universidad.

## **10. ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN PARA EL PENSIONADO USTA**

Una vez realizado el análisis situacional por medio de la matriz DOFA y de acuerdo con las expectativas que tiene el personal con el nuevo proyecto a implementar dentro de la Universidad, se procede a la realización de las estrategias de intervención para llevar a cabo la ejecución del programa USTAVITAL.

### **10.1. JUSTIFICACIÓN**

La presente propuesta busca brindar nuevos servicios de calidad, que generen en el personal docente y administrativo de la Universidad Santo Tomás Seccional Bucaramanga que ya se encuentra jubilado, una participación activa en las distintas actividades que ofrece el programa USTAVITAL (deportivas, recreacionales, de salud, talleres motivacionales, entre otras) con el fin de mejorar tanto la calidad de vida de los mismos, como la relación trabajador-Institución, que se ha construido durante el tiempo laborado.

El programa USTAVITAL está enmarcado a la Responsabilidad Social, la cual implica el abordaje y redireccionamiento de temas de carácter pedagógico, ético y filosófico del propio entorno de la universidad y hacia la transformación de la realidad social; pues la Responsabilidad social, se ha convertido en una exigencia de carácter ético para todas las organizaciones, en la medida en que provocan impactos en la sociedad, esta no se agota en la atención a las necesidades y demandas sociales de los grupos más vulnerables y marginados, sino que mediante el ejercicio de sus funciones propias de la docencia, ha ido generando cambios sustanciales en la gestión universitaria.

De la Responsabilidad Social, deriva también la Responsabilidad Social Universitaria (RSU); ésta sitúa a la universidad en un mismo movimiento de coherencia organizacional, ofreciendo herramientas de gestión que permiten medir avances, implica también la participación y el diálogo con todas las partes interesadas dentro y fuera de la Universidad. Se considera que la RSU entraña a la misma naturaleza y misión de la universidad y, no es algo temporal o pasajero que responde únicamente a una tendencia moderna, pues a su vez asume compromisos de solidaridad, justicia y desarrollo responsable y exige a la comunidad universitaria poner en práctica todo aquello que figura en su misión o planes estratégicos.<sup>38</sup>

La Responsabilidad Social Universitaria (RSU), corresponde al enfoque ético del vínculo mutuo entre universidad y sociedad. Se trata de un compromiso moral irrenunciable, el cual genera nuevos conocimientos relevantes para la solución de problemas sociales y a su vez, permite la aplicación directa del saber científico y tecnológico, así como una formación profesional más humanitaria.

La RSU desde un enfoque eminentemente teórico ha sido desarrollada en la literatura a través de dos concepciones distintas aunque, son complementarias e indisolubles: sustentándola en valores y principios expresados en su misión o bien desde una perspectiva más cercana a la responsabilidad social corporativa como es la gestión de impactos.

Desde la perspectiva de valores, la RSU se entiende como un “conjunto de actuaciones que realiza la Universidad como resultado de la ejecución de su Proyecto Institucional, donde declara explícitamente a través de su visión y misión, la orientación y coherencia de sus valores y actividades con la búsqueda de la felicidad de los seres humanos, y de la consolidación de una sociedad más justa y equilibrada con objetivos de largo plazo que permitan lograr las condiciones

---

<sup>38</sup> ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE UNIVERSIDADES (ASCUN). Responsabilidad social universitaria. Pensamiento Universitario N° 21. Bogotá, D.C. 2011. [Disponible en]: [http://www.cna.gov.co/1741/articles-311056\\_ResponsabilidadSocial.pdf](http://www.cna.gov.co/1741/articles-311056_ResponsabilidadSocial.pdf)

necesarias y suficientes para que nuestro planeta Tierra sea un hogar confortable para las futuras generaciones”.<sup>39</sup>

Desde la perspectiva de impactos, el profesor Vallaey (2006) propone que la RSU sea concebida como “una política de calidad ética del desempeño de la comunidad universitaria (estudiantes, docentes y personal administrativo) a través de la gestión responsable de los impactos educativos, cognitivos, laborales y ambientales que la Universidad genera, en un diálogo participativo con la sociedad para mejorar la academia y promover el Desarrollo Humano Sostenible”. Otra de las definiciones, desde una perspectiva de impactos, es la proporcionada por la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), que en su memoria de responsabilidad social del año 2008 recoge que ‘responsabilidad social’ significa ofertar servicios educativos y transferencia de conocimientos siguiendo principios de ética, buen gobierno, respeto al medioambiente, compromiso social y promoción de valores ciudadanos, responsabilizarse, por lo tanto, de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones. Supone rendir cuentas a la sociedad de los avances positivos y negativos respecto a los compromisos asumidos con sus grupos de interés y, en general, en materia de derechos humanos, medioambiente, buen gobierno y compromiso social.<sup>40</sup>

## **10.2 MISIÓN**

Promover el desarrollo humano y social contribuyendo al bienestar y calidad de vida del personal docente y administrativo jubilado de la Universidad Santo Tomás Seccional Bucaramanga, a través de la implementación del programa USTAVITAL.

---

<sup>39</sup> MARTÍNEZ; PICCO. 2001.

<sup>40</sup> LARRÁN, M. Análisis del nivel de implantación de políticas de responsabilidad social en las universidades españolas. Madrid. 2012. [Disponible en]:

### 10.3 VISIÓN

La Universidad Santo Tomás Seccional Bucaramanga, por medio de la Oficina de Talento Humano y desde su pensamiento humanista cristiano, busca lograr a mediano plazo, la integración entre el personal docente y administrativo jubilado y la Institución a través de nuevos programas que fusionen el bienestar, el mejoramiento de la calidad de vida y del entorno donde operan.

### 10.4 OBJETIVOS

- Proporcionar la orientación y capacitación necesaria al personal docente y administrativo para facilitar su proceso de jubilación y la integración con la Institución.
- Mantener de forma integral, la salud física y mental de los trabajadores a través de actividades lúdicas.

**Tabla 2. Estrategia No.1**

<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO:</b> Gestionar con las diferentes dependencias de la Universidad, el apoyo a través de programas o servicios existentes con el fin de lograr recursos para avanzar en la ejecución del programa USTAVITAL				
<b>ESTRATEGIA 1:</b> De acuerdo a un programa existente brindar un espacio en el mes para que el personal pensionado haga uso de este servicio				
<b>ACCIONES ESTRATÉGICAS</b>	<b>METAS</b>	<b>INDICADORES DE LOGRO</b>	<b>POBLACIÓN</b>	<b>RESPONSABLE</b>
Obsequiar bonos para que el personal pensionado asista a controles médicos (medicina general, optometría, odontología) sin costo alguno	Entregar mensualmente de 80 a 100 bonos	Bonos utilizados por el personal pensionado/ bonos entregados por mes x 100	Personal pensionado (docentes y administrativos)	Persona coordinadora del programa USTAVITAL

**Tabla 3. Estrategia No.2**

<b>ESTRATEGIA 2:</b> Creación de comités dentro del programa USTAVITAL, los cuáles estén conformados por el personal pensionado.				
<b>ACCIONES ESTRATÉGICAS</b>	<b>TAREAS</b>	<b>METAS</b>	<b>INDICADORES DE LOGRO</b>	<b>POBLACIÓN</b>
1. Organizar un comité que promueva actividades Deportivas.	Organizar caminatas ecológicas y paseos que fomenten el deporte y la actividad física	Consolidación del comité	Total personal pensionado/Total personal inscrito en los comités x100	Personal pensionado (docentes y administrativos)
2. Establecer un comité que promueva actividades Culturales.	Organizar eventos musicales, de arte y danza.	Generar un alto interés en el personal para que haga parte de los eventos		Personal pensionado (docentes y administrativos)
3. Generar un comité que promueva actividades de Salud.	- Llevar a cabo una semana de estilos de vida saludable en las sedes Floridablanca y Bucaramanga, donde se realicen actividades de promoción y prevención en salud.	Aumentar la participación del personal en las actividades propuestas		Personal pensionado (docentes y administrativos)
4. Organizar un comité que fomente la promoción de estilos de vida saludables y valores personales.	- Realizar talleres de inducción y adaptación a la nueva etapa de pensionado: hábitos de vida saludable, charlas sobre el régimen pensional, salida a la sede deportiva a la USTA (realización de actividades de recreación y esparcimiento).			Personal pensionado (docentes y administrativos)

## 10.5 RECURSOS NECESARIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA USTAVITAL

**Tabla 4. Presupuesto**

Concepto	Valor Unitario	Cantidad Requerida	Valor Total
<b>Talento Humano</b>	NA	-	\$0
Capacitaciones	\$200.000.00	2	\$400.000.00
<b>Total talento humano</b>	<b>NA</b>	<b>-</b>	<b>\$400.000.00</b>
<b>Publicidad y Propaganda</b>	\$500.00	200	\$100.000.00
<b>TOTAL</b>			<b>\$500.000.00</b>

Concepto	Valor Unitario	Cantidad Requerida	Valor Total
<b>Útiles y Papelería</b>			
Papelería	\$50.00	200	\$10.000.00
Impresión-litografía	\$1.500.00	200	\$300.000.00
Medios magnéticos	\$400.00	200	\$80.000.00
Varios útiles de oficina	\$500.00	200	\$100.000.00
<b>Total útiles y papelería</b>			<b>\$490.000.00</b>
<b>Equipos y Software</b>			
Equipos de cómputo	\$0.00	1	\$0.00
Equipos de comunicación	\$0.00	1	\$0.00
Equipos audiovisuales	\$0.00	1	\$0.00
<b>Total equipos</b>			<b>\$0.00</b>
<b>TOTAL RECURSOS DEL PROGRAMA</b>			<b>\$990.000.00</b>

## 10.6 LANZAMIENTO PROGRAMA USTAVITAL 2016

### 10.6.1 Ejecución Operativa.

1. Una semana antes del evento se enviarán las respectivas invitaciones (con nombre y cargo del invitado, del anfitrión y de la institución) y se confirmará la asistencia (Practicante).
2. Se contará con un grupo organizador que junto con las personas que están a cargo del evento, supervisarán todo durante la jornada.
3. Igualmente habrá un grupo operativo que estará encargado de los equipos, materiales, la ambientación, la escenografía, el montaje y desmontaje de cada stand.

**Tabla 5. Actividades de apertura del programa**

<b>APERTURA PROGRAMA USTAVITAL</b>	
<b>OFICINA DE TALENO HUMANO UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS</b>	
<b>ACTIVIDADES DE APERTURA</b>	<b>PERSONA ENCARGADA</b>
1. Registro de personas que asisten al evento	1 persona de apoyo logístico
2. Entrega de folleto de actividades a realizar durante de la jornada	1 persona de apoyo logístico
3. Palabras de bienvenida	<b>Director Oficina Talento Humano</b>
4. Inducción al programa USTAVITAL	
5. Capacitación sobre salud integral, prevención y mantenimiento de la salud	1 profesional en el tema
6. Pasar por los diferentes stands para conocer que ofrecen las diferentes	3 personas de apoyo logístico - personal pensionado

Tabla 5 Continuación

<b>APERTURA PROGRAMA USTAVITAL</b>	
<b>OFICINA DE TALENO HUMANO UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS</b>	
<b>ACTIVIDADES DE APERTURA</b>	<b>PERSONA ENCARGADA</b>
dependencias al person al pensionado.	
7. Break (refrigerio)	1 persona de apoyo logístico
8. Actividad de integración	Personas de apoyo logístico
9. Entrega del cronograma de actividades que ofrecerá el programa USTAVITAL.	1 persona de apoyo logístico
10. Momento para que los invitados al evento hagan su inscripción en las diferentes actividades que ofrece el programa	Persona designada de cada dependencia
<b>11. Cierre</b>	<b>Director    Oficina    Talento Humano</b>

## 10.7 RECURSOS NECESARIOS

Tabla 6. Presupuesto para el lanzamiento del programa

<b>Concepto</b>	<b>Valor Unitario</b>	<b>Cantidad Requerida</b>	<b>Valor Total</b>
<b>Talento Humano</b>	NA	3	\$0
Capacitaciones	NA	1	\$200.000.00
<b>Total talento humano</b>	NA	3	\$0
<b>Publicidad y Propaganda</b>	\$300.00	100	\$3.000.00
<b>TOTAL</b>			<b>\$203.000.00</b>

Tabla 6. Continuación

<b>Concepto</b>	<b>Valor Unitario</b>	<b>Cantidad Requerida</b>	<b>Valor Total</b>
<b>Útiles y Papelería</b>			
Papelería	\$50.00	100	\$5.000.00
Impresión-litografía	\$1.500.00	100	\$150.000.00
Medios magnéticos	\$400.00	100	\$40.000.00
Varios útiles de oficina	\$500.00	100	\$50.000.00
<b>Total útiles y papelería</b>			<b>\$245.000.00</b>
<b>Equipos y Software</b>			
Equipos de cómputo	\$0.00	1	\$0.00
Equipos de comunicación	\$0.00	1	\$0.00
Equipos audiovisuales	\$0.00	1	\$0.00
<b>Total equipos</b>			<b>\$0.00</b>
<b>TOTAL RECURSOS DEL PROYECTO</b>			<b>\$448.000.00</b>

## 11. CONCLUSIONES

Partiendo del rol del quehacer profesional del Trabajador Social en el área de talento humano, es relevante promover el desarrollo de la organización, ser un agente de cambio que proponga alternativas novedosas, que mantenga una visión integral de la organización, y de esta manera contribuya tanto al logro de los objetivos organizacionales como los que se plantean. Igualmente, tener la capacidad de identificar las diferentes necesidades que tiene la institución y posteriormente poder plantear opciones de mejoramiento.

La necesidad de implementar un programa de beneficio psicosocial para el personal pensionado de la Universidad Santo Tomás, radica en la importancia de crear acciones que generen un impacto positivo y que mejoren las relaciones entre el personal y la Universidad; pues cualquier programa que el área de talento humano ejecute dentro de la Institución, siempre debe ser el resultado de un proceso diagnóstico que permita conocer la realidad y las expectativas de los involucrados, brindando así beneficios que realmente necesitan; teniendo en cuenta que los diferentes espacios son propicios para promover la autorrealización, el crecimiento y el desarrollo de sus capacidades.

De acuerdo al análisis realizado durante la ejecución de este proyecto, se logró establecer un gran interés por parte del personal docente y administrativo hacia el nuevo programa USTAVITAL, que se implementará en la Universidad Santo Tomás Seccional Bucaramanga.

Es necesario que la profesión de Trabajo Social esté vinculado al área organizacional y asuma un papel protagónico dentro de la Universidad, el cual genere un impacto positivo en el desarrollo de procesos y en el mejoramiento de la calidad de vida del personal.

Es relevante dar continuidad a la vinculación de la Escuela de Trabajo Social a través de los estudiantes en práctica con las diferentes organizaciones a nivel nacional y local, tanto en el sector público como en el privado.

## BIBLIOGRAFÍA

ALLEVATO, M.A.; GAVIRIA, J. Educación continua. Envejecimiento. *Act Terap Dermatol.* 2008.

AGENCIA NACIONAL PARA LA POBREZA EXTREMA (ANSPE). [Disponible en]: [www.anspe.gov.co](http://www.anspe.gov.co) [Publicado en]: Julio 24 de 2014.

ARDILES, F. Apuntes sobre la pobreza y su cultura. En: Observatorio Laboral Revista Venezolana. 1(2). Pp. 127-137.

ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE UNIVERSIDADES (ASCUN). Responsabilidad social universitaria. Pensamiento Universitario N° 21. Bogotá, D.C. 2011. [Disponible en]: [http://www.cna.gov.co/1741/articles-311056\\_ResponsabilidadSocial.pdf](http://www.cna.gov.co/1741/articles-311056_ResponsabilidadSocial.pdf)

BAÑUELOS, A.L. *Outplacement*. Universidad de Educación a Distancia (UNED). 2002.

BOEREE, G. Teorías de la personalidad. En: Psicología online. 1998. [Disponible en]: <http://www.psicologia-online.com/ebooks/personalidad/erikson.htm>

CALDERÓN, J.F. El concepto de responsabilidad social empresarial.

CARMONA, Cristina Isabel. Características del proceso de duelo por pérdida de actividad laboral que se presenta en población en proceso de pre-jubilación del DANE. *Umbral Científico.* (12). 2008. Pp. 101-106.

CHIAVENATO, I. Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. México: McGraw Hill. 2011.

COLOMBIA. ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1991. [Disponible en]: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 4 de 1976 (Enero 21). Por la cual se dictan normas sobre materia pensional de los sectores público, oficial, semioficial y privado y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 34483. Bogotá, D.E. [Disponible en]: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1165>

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 71 de 1988 (Diciembre 19). Por la cual se expiden normas sobre pensiones y se dictan otras disposiciones. Bogotá, D.E. [Disponible en]: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=307>

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 100 de 1993 (Diciembre 23). Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 41148. Santafé de Bogotá, D.C. [Disponible en]: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5248>

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 271 de 1996 (Marzo 7). Por la cual se establece el Día Nacional de las Personas de la Tercera Edad y del Pensionado. Diario Oficial 42739. Santa Fe de Bogotá. [Disponible en]: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=314>

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 700 de 2001 (Noviembre 7). Por medio de la cual se dictan medidas tendientes a mejorar las condiciones de vida de los pensionados y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 44614. Bogotá, D.C. [Disponible en]: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4453>

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 1251 de 2008 (Noviembre 27). Por la cual se dictan normas tendientes a procurar la protección, promoción y defensa de los derechos de los adultos mayores. Diario Oficial 47186. Bogotá, D.C. [Disponible en]: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33964>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-398/13 (Julio 2 de 2013). Bogotá, D.C. [Disponible en]: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/T-398-13.htm>

COLOMBIA. MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Política nacional de envejecimiento y vejez 2007-2019. Diciembre de 2007. [Disponible en]: <https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/POL%C3%8DTICA%20NACIONAL%20DE%20ENVEJECIMIENTO%20Y%20VEJEZ.pdf>

COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Pensión de invalidez se concede a quienes pierden su capacidad laboral en un 50% o más. 2014. [Disponible en]: <http://www.mintrabajo.gov.co/noviembre/4009-pension-de-invalidez-se-concede-a-quienes-pierden-su-capacidad-laboral-en-un-50-o-mas-.html> [Publicado en]: Noviembre 14 de 2014.

COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Decreto 2113 de 1999. Por el cual se reglamenta la Ley 271 de 1996. Diario Oficial 43773. Santa Fe de Bogotá, D.C.

[Disponible en]:  
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1210>

COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS. Abril de 2012. [Disponible en]:

CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO SOCIAL. Código de Ética Profesional de los Trabajadores Sociales en Colombia. Bogotá: Grupo Editorial Ibañez. 2013.  
[Disponible en]:  
<http://www.consejonacionaldetrabajosocial.org.co/cnts/images/Codigo-de-etica.pdf>

DAZA, K.D. Vejez y envejecimiento. Terceras Artes. 2011.

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHO HUMANOS. [Disponible en]:  
[http://www.hchr.org.co/documentoseinformes/documentos/carceles/1\\_Universales/B%E1sicos/1\\_Generales\\_DH/1\\_Declaracion\\_Universal\\_DH.pdf](http://www.hchr.org.co/documentoseinformes/documentos/carceles/1_Universales/B%E1sicos/1_Generales_DH/1_Declaracion_Universal_DH.pdf)

DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN. Plan Nacional de Desarrollo 2000 - 2014 Tomo 1. Bogotá D.C.: PNUD. 2011.

DEPARTAMENTO NACIONAL PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL (DPS).  
[Disponible en]: <http://www.dps.gov.co/> [Publicado en]: Julio 24 de 2014.

ESTIVILL, J. Panorama de la lucha contra la exclusión social. Conceptos y Estrategias. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2003.

FÉLEZ, J.L. Revisitando el concepto de pobreza. 4(11). 1998. Pp. 47-71.

FUNDACIÓN GENERAL CSIC. Informe sobre envejecimiento. Madrid: Discript Preimpresion S.L. 2010.

GUTIÉRREZ, G.M. El premio Aportes al mejoramiento de la calidad de vida. Acta Médica Ceostarricen. 44(1). 2002. Pp. 3-4.

INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACIÓN (ICONTEC). Guía Técnica Colombiana GTC 180. Responsabilidad social. 2008.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA. Anuario estadístico del Estado de Hidalgo. México: INEGI. 2009.

INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL. Jubilación, prestaciones. 2014.

LARRÁN, M. Análisis del nivel de implantación de políticas de responsabilidad social en las universidades españolas. Madrid. 2012. [Disponible en]:

LÓPEZ, C. La jerarquía de las necesidades de Maslow. [Disponible en]: [www.gestiopolis.com/jerarquia-necesidades-maslow/](http://www.gestiopolis.com/jerarquia-necesidades-maslow/) [Consultado en]: Mayo 8 de 2015.

MELÉNDEZ, R.C. Retiro laboral y ajuste a la jubilación de hombres y mujeres en la mediana edad. Actualidades investigativas en educación. 11(1). 2011. Pp. 1-28.

NACIONES UNIDAS. El desarrollo basado en un enfoque de los derechos humanos: Hacia una comprensión colectiva entre las agencias de las Naciones Unidas. 2003.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Directrices mixtas OIT/OMS sobre los servicios de salud y el VIH/SIDA. Ginebra. 2005.

PERONA, N.; CRUCELLA, C.; ROCCHI, G.; SILVA, R. Vulnerabilidad y exclusión social. Una propuesta metodológica para el estudio de las condiciones de vida de los hogares. Kairos. 2000. [Disponible en]: [www.ubiobio.cl/cps/ponencia/doc/p15.4.htm](http://www.ubiobio.cl/cps/ponencia/doc/p15.4.htm)

PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO EN COLOMBIA (PNUD). Derechos Humanos. Enfoque de Derechos. Octubre de 2010. [Disponible en]: <http://www.americalatina genera.org>

PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO EN COLOMBIA (PNUD). Derechos humanos. Enfoque de derechos humanos. En: América Latina genera gestión de conocimiento para la igualdad de género. 2011. [Disponible en]: <http://americalatina genera.org/es/> [Consultado en]: Marzo de 2015.

REY, A.C. Construyamos la política de innovación social. [Disponible en]: [www.politicadeinnovacionsocial.co](http://www.politicadeinnovacionsocial.co)

SERRANO, J.F. La equidad intrageneracional de los sistemas de pensiones. En: Revista de Economía Aplicada. 6. Pp. 5-48.

SIRLIN, C. La jubilación como situación de cambio: La preparación para la jubilación como acción estratégica para su abordaje. Comentarios de Seguridad Social. 2007. Pp. 47.

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS BUCARAMANGA. Estatuto Orgánico.

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS BUCARAMANGA. [Disponible en]: <http://www.ustabuca.edu.co/>

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS. PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL.  
2004. Pp. 167.

# ANEXOS

## ANEXO A. MODELO DE ENCUESTA

Esta encuesta tiene como objetivo conocer su opinión respecto al programa USTAVITAL, la cual será relevante para realizar acciones que generan nuevas relaciones y estrategias entre el personal y la Universidad Santo Tomás Seccional Bucaramanga:

**Nombres y Apellidos:** \_\_\_\_\_

**Fecha y Lugar de Nacimiento:** \_\_\_\_\_

**Estado civil:** Soltero\_\_ Casado\_\_ Separado\_\_ Divorciado\_\_ Viudo\_\_ Unión Libre\_\_

**Dirección de residencia:** \_\_\_\_\_

**Barrio:** \_\_\_\_\_ **Municipio:** \_\_\_\_\_

**Teléfono fijo:** \_\_\_\_\_ **Celular:** \_\_\_\_\_

**Correo electrónico:** \_\_\_\_\_

1. ¿Durante los últimos 10 años la institución le ha brindado espacios necesarios para el desarrollo de su proyecto de vida?

SI\_\_\_\_\_

NO\_\_\_\_\_

2. ¿La USTA lo ha invitado a participar de sus actividades internas durante estos últimos años?

SI\_\_\_\_\_

NO\_\_\_\_\_

¿En cuáles? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

3. Una vez culminó su ciclo laboral ¿vio realizado ya su proyecto de vida?

SI \_\_\_\_

NO \_\_\_\_

¿Por qué?

---

---

---

4. ¿Se encuentra laborando actualmente?

SI \_\_\_\_

¿En qué empresa? \_\_\_\_\_

NO \_\_\_\_ ¿Por qué?

---

---

---

5. ¿Le gustaría que la Universidad implementara un programa de beneficio para los pensionados (recreativo, cultural, de salud, etc.)?

SI \_\_\_\_

NO \_\_\_\_

¿Por qué?

---

---

---

6. ¿Qué tipo de actividades le gustaría que se ofrecieran dentro del programa?

Deportivas\_\_\_\_

Culturales\_\_\_\_

Salud (optometría, odontología, medicina general) \_\_\_\_

Fisioterapia\_\_\_\_

Psicología\_\_\_\_

Jurídicas\_\_\_\_

Muévete USTA\_\_\_\_

¿Por qué?

---

---

7. ¿Qué espera Usted de este nuevo programa a implementar?

---



---

---

---

**Agradecemos su colaboración**

## ANEXO B. ENCUESTAS APLICADAS

**UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS**  
PRIMER CLAUSTRO UNIVERSITARIO DE COLOMBIA  
BUCARAMANGA

Esta encuesta tiene como objetivo conocer su opinión respecto al programa USTAVITAL, la cual será relevante para realizar acciones que generan nuevas relaciones y estrategias entre el personal y la Universidad Santo Tomás Seccional Bucaramanga:

**Nombres y Apellidos:** Clara Inés Estepa Saquera  
**Fecha y lugar de Nacimiento:** 07-09-54 Belén (Boy)  
**Estado civil:** Soltero  Casado  Separado  Divorciado  Viudo   
Unión Libre   
**Dirección de residencia:** colle 34 N: 24-34 Apto 203  
**Barrio:** Antoniósantos Centro **Municipio:** B/manga  
**Teléfono fijo:** 6341371 **Celular:** 3123130864  
**Correo electrónico:** claiess@hotmail.com

1. ¿Durante los últimos 10 años la institución le ha brindado espacios necesarios para el desarrollo de su proyecto de vida?


SI   
NO

2. ¿La USTA lo ha invitado a participar de sus actividades internas durante estos últimos años?

SI   
NO

¿En cuáles?

En las jornadas de integración de fin de año,  
de la semana tomasina



3. Una vez culminó su ciclo laboral ¿vio realizado ya su proyecto de vida?

SI X

NO     

¿Por qué?

1. Me capacité.
2. Formé un hogar estable.
3. Críaron hijos con principios que están culminando sus estudios

4. ¿Se encuentra laborando actualmente?

SI V

¿En qué empresa? USTA

NO      ¿Por qué?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

5. ¿Le gustaría que la Universidad implementara un programa de beneficio para los pensionados (recreativo, cultural, de salud, etc.)?

SI X

NO     

¿Por qué?

La mayoría del tiempo se dedica al trabajo y poco tiempo para uno, además a > edad las condiciones de salud cambian y en el aspecto cultural son cosas que llenan el espíritu.

6. ¿Qué tipo de actividades le gustaría que se ofrecieran dentro del programa?

Deportivas X

Culturales X

Salud (optometría, odontología, medicina general) X

Fisioterapia X

Psicología X

Jurídicas X

Muévete USTA X

¿Por qué?

*Porque en cualquier momento son necesarias y que bueno que los ofrezca el sitio donde se ha pasado la mayor parte de nuestras vidas*

7. ¿Qué espera Usted de este nuevo programa a implementar?

*Que tenga variedad de ofertas para poder participar*

Agradecemos su colaboración



Esta encuesta tiene como objetivo conocer su opinión respecto al programa USTAVITAL, la cual será relevante para realizar acciones que generan nuevas relaciones y estrategias entre el personal y la Universidad Santo Tomás Seccional Bucaramanga:

Nombres y Apellidos: Jairo Joaquín Vargas T.  
 Fecha y lugar de Nacimiento: 10 de Febrero 1952  
 Estado civil: Soltero  Casado  Separado  Divorciado  Viudo   
 Unión Libre   
 Dirección de residencia: Calle 53A # 1-76 Torre 2 Apto 206  
 Barrio: Real de Minas Municipio: B/manga  
 Teléfono fijo: 6447081 Celular: 3208987312-3208987312  
 Correo electrónico: jajovata@hotmail.com

1. ¿Durante los últimos 10 años la institución le ha brindado espacios necesarios para el desarrollo de su proyecto de vida?

SI

NO

2. ¿La USTA lo ha invitado a participar de sus actividades internas durante estos últimos años?

SI

NO

¿En cuáles?

Convivencias, Novenas Navideñas, Campeonatos  
Deportivos, Muevate Usta





3. Una vez culminó su ciclo laboral ¿vio realizado ya su proyecto de vida?

SI X

NO X

¿Por qué?

Con mis Ingresos pude darle estudio a mi hijo, ser Profesional de la Usta.  
Me faltó poder mi vivienda propia

4. ¿Se encuentra laborando actualmente?

SI X

¿En qué empresa? Usta.

NO \_\_\_ ¿Por qué?

---

---

---

5. ¿Le gustaría que la Universidad implementara un programa de beneficio para los pensionados (recreativo, cultural, de salud, etc.)?

SI X

NO \_\_\_

¿Por qué?

todos y Fundar un Fondo complementario al Salario pensional para así tener una calidad de vida

6. ¿Qué tipo de actividades le gustaría que se ofrecieran dentro del programa?

- Deportivas
- Culturales
- Salud (optometría, odontología, medicina general)
- Fisioterapia
- Psicología
- Jurídicas
- Muévete USTA

¿Por qué?  
Para tener calidad de vida y estar Activo

7. ¿Qué espera Usted de este nuevo programa a implementar?

Que se haga Realidad

---

---

---

Agradecemos su colaboración

## **ANEXO C. PROGRAMAS OFRECIDOS POR LA USTA**

### **Programas de Pregrado:**

- Administración de Empresas.
- Administración de Empresas Agropecuarias.
- Arquitectura.
- Negocios Internacionales.
- Negocios Internacionales Horario Extendido.
- Contaduría Pública.
- Cultura Física, Deporte y Recreación.
- Derecho.
- Economía.
- Ingeniería de Telecomunicaciones.
- Ingeniería Mecatrónica.
- Ingeniería Industrial Horario Extendido.
- Ingeniería Ambiental.
- Odontología.
- Optometría.
- Laboratorio Dental.
- Química Ambiental.

### **Programas de Posgrado:**

#### **Maestrías:**

- Maestría en Odontología.
- Maestría en Administración MBA.

- Maestría en Derecho.
- Maestría en Calidad y Gestión Integral.
- Maestría en Educación Ambiental.
- Maestría en Ciencias y Tecnologías Ambientales.
- Maestría en Rede y Sistemas de Comunicaciones.
- Maestría en Ordenamiento Territorial.

**Especializaciones:**

- Especialización en Gerencia Agroindustrial.
- Gerencia Tributaria.
- Revisoría Fiscal y Auditoría Externa.
- Finanzas Públicas.
- Gerencia de Instituciones de Seguridad Social en Salud.
- Gerencia de Exportaciones.
- Seguridad Social.
- Derecho Constitucional.
- Derecho de las Relaciones Laborales.
- Derecho Administrativo.
- Derecho Procesal.
- Ortodoncia.
- Periodoncia.
- Endodoncia.
- Rehabilitación Oral.
- Segmento Anterior y Lentes de Contacto.
- Especialización en Administración Deportiva.
- Gerencia Comercial de Proyectos de Telecomunicaciones.
- Especialización en Automatización Industrial.