

ANEXO



Programa  
**Preparación  
y Acompañamiento  
para la Jubilación**

**En la Administración Pública Provincial**

## ÍNDICE

|  |   |
|--|---|
| <b>1- Introducción</b> .....                             | 2 |
| <b>2- Fundamentación e importancia estratégica</b> ..... | 4 |
| <b>3- Objetivos</b> .....                                | 5 |
| <b>4- Alcance</b> .....                                  | 5 |
| <b>5- Responsabilidades</b> .....                        | 5 |
| <b>6- Colaboración</b> .....                             | 6 |
| <b>7- Acciones</b> .....                                 | 7 |
| 7.1- Cronograma .....                                    | 7 |
| 7.2- Actividades.....                                    | 7 |
| 7.2.1- Talleres/Charlas informativas y preventivas ..... | 7 |
| 7.2.2- Contención psicológica .....                      | 9 |
| <b>8- Información y Contacto</b> .....                   | 9 |

# PROGRAMA DE PREPARACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO PARA LA JUBILACIÓN

## 1-INTRODUCCIÓN

El trabajo atraviesa diversas etapas y ámbitos en la vida de las personas y a su vez provee estructura en relación a tiempos, actividades, relaciones, status, creatividad, desarrollo de aptitudes, crecimiento económico, determinación de la identidad, entre otros.

La interrupción de la actividad laboral produce una ruptura que requiere un proceso de adaptación, siendo imperativos legales los que establecen una edad de retiro. Jubilación es la denominación de un proceso administrativo a través del cual una persona en actividad laboral deja de realizarla y se convierte en un sujeto “pasivo”. Ello conlleva un cambio total del esquema vital que en algunas circunstancias puede ocasionar desajustes bio-psico-sociales, que se establecen como factores de riesgo.

Tanto la jubilación como la prejubilación suponen el tránsito de una actividad laboral integrada y activa hacia una situación que, en ocasiones, puede provocar efectos negativos como deterioro del bienestar psicológico y social, descenso de la autoestima, disminución de las relaciones sociales. Dichas transformaciones afectan tanto al individuo como a todo su entorno. Es necesario entonces que se generen respuestas adaptativas y congruentes en relación a dichos cambios.

Décadas atrás una persona era considerada anciana a la edad de 65 años, concepto que hoy en día se aplica a mayores de 80 años. Se entendía la jubilación como la entrada a la vejez, con características negativas, hoy la misma significa la llegada a una etapa de posibilidades de realización en diversos ámbitos, en un espacio de libertad.

Una adecuada preparación para la jubilación, en la que se incremente el conocimiento del fenómeno, se ofrezca apoyo y formación para facilitar el proceso de adaptación a la nueva situación, se diseñen alternativas de ocio entre las que se destaquen la participación social y el voluntariado, pueden enriquecer tanto al individuo como a su comunidad. A su vez esto puede complementarse con programas de intervención psicosocial, los cuales contribuyan a cubrir las carencias que pueden surgir en muchas personas debido a la inactividad laboral; ofreciendo apoyos y actividades que amplíen las oportunidades de desarrollo y, al mismo tiempo, apunten a canalizar las experiencias adquiridas a lo largo de la vida hacia actividades significativas de trascendencia social.

Estas acciones de protección involucran a los propios individuos, sus familias, instituciones y organizaciones donde participan, pero por sobre todo son concebidas como una responsabilidad de toda la sociedad hacia los colectivos en situación de vulnerabilidad (tal como puede entenderse a los adultos mayores). Dichas acciones pretenden no sólo protegerlos de situaciones de fragilidad, agresiones personales o colectivas, complicaciones debidas a su situación, pérdida de

capacidades, abuso o maltrato, abandono, discriminación o marginación, sino empoderarlo en sus capacidades, posibilidades y derechos como persona y ciudadano.

Para alcanzar un envejecimiento satisfactorio es necesario que las personas puedan prepararse a través de todo el proceso de desarrollo, iniciando desde las primeras etapas y a lo largo de toda la vida.

La protección de las personas mayores requiere de un cambio de perspectiva de lo que dicha concepción significa, debiendo pasar del mero cuidado al énfasis en el derecho que tienen de ser promovidos, con el propósito de mantenerse integrados activamente en la sociedad. El colectivo de adultos mayores constituye un grupo en acelerado aumento, con tiempo disponible, con 10 o 15 años de media de vida útil y productiva que socialmente se encuentran marginados y desplazados (Cruz, A., Pérez, L., 2006).

Diversas investigaciones muestran grandes diferencias entre las personas que han sido preparadas psicológicamente para la jubilación y aquellas que no han tenido ninguna preparación para enfrentar este proceso, los primeros experimentan en forma más positiva esta etapa de la vida, lo cual contribuye a prevenir o retrasar la aparición de dificultades físicas y psicológicas.

Los programas de preparación para la jubilación constituyen entonces una herramienta efectiva para la adaptación positiva de las personas próximas al cese laboral y su ajuste hacia esta nueva etapa vital. Constituyen una herramienta esencialmente educativa ya que aportan conocimientos útiles para afrontar este ciclo pero, además, proponen la instauración de nuevos hábitos e intereses que permiten un ajuste satisfactorio que se traduce en una mejor calidad de vida, minimizando los efectos psicológicos negativos que genera el proceso de la jubilación y su asociación con la vejez. La idea principal de estos programas es ofrecer a los futuros jubilados nuevas competencias que le permitan adaptarse a esta condición, con el menor impacto posible en sus vidas.

## 2- FUNDAMENTACIÓN E IMPORTANCIA ESTRATÉGICA

Es responsabilidad del Departamento de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, dependiente de la Secretaría de Capital Humano, llevar adelante un Programa de Preparación y Acompañamiento para la Jubilación en la Administración Pública Provincial (A.P.P.). Para ello se cuenta con el apoyo del Área de Planificación de Recursos Humanos, la Dirección de Personal, la Dirección de Capacitación (pertenecientes al Ministerio de Gestión Pública) y de la Caja de Jubilaciones, Pensiones y Retiros de la Provincia de Córdoba.

Dicho Programa considera las sugerencias de la OIT de realizar intervenciones esenciales respecto de la promoción de la salud en el lugar de trabajo y se relaciona con el “Plan de Acción Mundial por la Salud de los Trabajadores 2008-2017” que insta a los estados miembros a colaborar mediante políticas y planes nacionales, persiguiendo los siguientes objetivos:

- Elaborar y aplicar instrumentos normativos sobre salud de los trabajadores
- Proteger y promover la salud en el lugar de trabajo
- Mejorar el funcionamiento de los servicios de salud ocupacional y el acceso a los mismos
- Proporcionar datos probatorios para fundamentar las medidas y prácticas
- Integrar la salud de los trabajadores en otras políticas

Además, estas acciones se encuadran e integran dentro del modelo de gestión responsable adoptado desde el Ministerio de Gestión Pública. Dicho modelo es planteado con el objeto de desarrollar acciones que optimicen la salud de sus trabajadores, en un marco de promoción del trabajo saludable y la mejora de las condiciones laborales existentes, proporcionando así reconocimiento a sus empleados como servidores públicos ante la sociedad.

De esta manera se tiende a brindar un espacio de acompañamiento y preparación que otorgue herramientas que fortalezcan al personal, que potencien sus habilidades emocionales y les permitan mejorar su manejo frente al proceso de cese de sus actividades laborales en esta nueva etapa de su vida. Todo ello contribuye a la salud del empleado, mejora el clima laboral existente y la calidad de las tareas realizadas, en beneficio de la sociedad toda.

### 3- OBJETIVOS

Este programa tiene por objetivo general el establecer un nuevo servicio, integrador y solidario, tendiente a preparar y acompañar a las personas pertenecientes a la Administración Pública Provincial en su proceso de jubilación, así como a mejorar las organizaciones laborales donde éstos se desempeñan.

En sus objetivos específicos se propone:

- Desarrollar con el personal participante estrategias de intervención y planificación de proyectos que permitan ejecutar acciones para abordar la problemática que se presenta al jubilarse, organizando distintas actividades para reflexionar y pensar con anticipación un proyecto de vida más pleno en lo personal y en relación con su entorno social.
- Proveer, en acuerdo con quienes requieran especial apoyo, contención psicológica individual a través de entrevistas personales de acompañamiento desde el Departamento de Psicología del Trabajo y las Organizaciones.
- Brindar información y asistencia previsional a los participantes.

### 4- ALCANCE

El Programa de Preparación y Acompañamiento a la Jubilación está dirigido a todos los agentes pertenecientes al Poder Ejecutivo Provincial de la Administración Pública Centralizada, Agencias y organismos, comprendidos bajo el régimen de la Ley N° 7233 y N°9361 que estén próximos a jubilarse y deseen participar del mismo.

### 5- RESPONSABILIDADES

#### **Área de Planificación de Recursos Humanos dependiente de la Dirección de Administración y Planificación de RR.HH. de la Secretaría de Capital Humano**

- Brindar apoyo institucional para la concretización e instauración del presente Programa, contribuyendo con los recursos necesarios y la implementación de las normativas correspondientes ante todas las instituciones pertenecientes a la A.P.P.

#### **Dirección de Jurisdicción Personal dependiente de la Dirección General de Administración de la Secretaría de Coordinación Administrativa**

- Asistir y evacuar dudas referidas a los trámites administrativos relacionados con la finalización del vínculo laboral en la A.P.P., a través de un agente que tenga participación en los talleres establecidos (módulo V).

### **Áreas de RRHH de cada jurisdicción del Poder Ejecutivo**

- Difundir y brindar información acerca del presente Programa ante los interesados de su jurisdicción.
- Facilitar el contacto con asesores previsionales pertenecientes a la Caja de Jubilaciones, Pensiones y Retiros de la Provincia de Córdoba.

### **Departamento de Psicología del Trabajo y las Organizaciones dependiente del Área de Planificación de Recursos Humanos de la Secretaría de Capital Humano**

- Brindar una inducción para todo el personal preinscripto en el Programa, a fin de brindar información acerca del mismo, aclarando las condiciones y orden de prioridades (sujeto al cupo disponible) para participar del mismo.
- Aplicar y analizar la “Encuesta Preliminar Programa de Preparación y Acompañamiento para la Jubilación” al personal que se preinscribe, ello con la finalidad de visualizar los temas más importantes a ser brindados y trabajados en los talleres/charlas establecidas.
- Establecer y brindar talleres/charlas para quienes ya participen del Programa, que permitan cultivar y potenciar fortalezas, valores personales y el cuidado de la salud.
- Organizar y promocionar capacitaciones y actividades que guarden relación con el programa.
- Brindar acompañamiento y contención psicológica particular en aquellos casos que sea necesario.

### **Dirección de Capacitación dependiente de la Dirección General de Desarrollo del Capital Humano de la Secretaría de Capital Humano**

- Brindar asistencia logística en la preinscripción e inscripción al Programa a través del sistema utilizado habitualmente para la inscripción a capacitaciones que reciben en dicha jurisdicción y organización de la sala disponible donde se establecerán los talleres a cargo del Departamento de Psicología del Trabajo y las Organizaciones.

## **6- COLABORACIÓN**

### **Caja de Jubilaciones, Pensiones y Retiros de la Provincia de Córdoba**

- Ofrecer a través de un responsable de su repartición, con participación en los talleres (módulo V), asistencia previsional para la correcta realización del trámite jubilatorio.

## 7- ACCIONES

### 7.1- CRONOGRAMA

El Programa se presentará en primera instancia ante los responsables de RR.HH. de todas las jurisdicciones provinciales y, en segundo término, hacia todos los empleados de la A.P.P. con la publicidad del mismo a través de diversos medios (mailing, trípticos, afiches, publicación página Web oficial del Gobierno, etc.).

Será la Dirección de Capacitación perteneciente a la Dirección General de Desarrollo del Capital Humano, quien irá recepcionando las preinscripciones de las personas interesadas, a través del sistema establecido para tal fin ubicado en la página Web del Gobierno. De esta manera se determinará el personal que quiera participar del mismo (diferenciando cantidad de personas, lugar de trabajo, edades, etc.).

El Departamento de Psicología del Trabajo y las Organizaciones junto al Área de Planificación de RR.HH., dependientes de la Dirección de Administración y Planificación de RR.HH., analizarán dichos postulantes estableciendo, en el caso de ser necesario, el cupo definitivo del presente Programa. Sirve aclarar que dicho cupo considerará en primera instancia a quienes revisten mayor cercanía a su jubilación.

Con posterioridad se pautará una reunión de inducción para todo el personal preinscripto, en dicha charla se informará sobre las características de las distintas actividades propuestas por el Programa y se aplicará la Encuesta Preliminar que intenta dar a conocer, desde la mirada de los participantes, los temas más importantes a ser trabajados a través del presente Programa. Se analizarán las respuestas y evaluarán las modificaciones pertinentes a ser realizadas sobre lo ya programado.

De acuerdo al cupo disponible se determinará e informará el personal que acceda al presente Programa.

A partir del segundo semestre del año comenzarán las actividades establecidas (talleres planificados y entrevistas de contención).

### 7.2- ACTIVIDADES

**7.2.1- Talleres/Charlas informativas y preventivas** elaborados y dictados por el Departamento de Psicología del Trabajo y las Organizaciones con la participación de otras áreas e invitados pertinentes al contenido.

Está previsto inicialmente realizar encuentros quincenales con un máximo de 35 personas por grupo (pudiendo modificarse en base a la cantidad de personas interesadas por participar). El espacio áulico a tal fin será determinado por la Dirección de Capacitación de la Secretaría de Capital Humano.



## **MODULO I - ¿PARA QUÉ Y POR QUÉ PREPARARSE?**

Objetivo: Analizar la relación hombre – trabajo a lo largo de la historia y el impacto que provoca el cese de la actividad laboral en los distintos ámbitos de la vida.

Contenido temático:

Relación del hombre con el trabajo:

- Las crisis en las distintas etapas de la vida
- Crisis, oportunidad y cambio
- Jubilación como momento crítico

## **MODULO II - IMPACTO DEL RETIRO LABORAL**

Objetivo: Reflexionar y analizar el impacto que provoca la jubilación en el mundo interno de la persona y en su entorno familiar y social.

Identificar factores de riesgo así como estimular y fortalecer factores protectores que preparen al individuo para afrontar y adaptarse positivamente a la nueva etapa.

Contenido temático:

- Aspectos psico-sociales
- Identidad y cambio
- Roles Familiares
- Factores de protección y de riesgo
- Ser y sentirse jubilado.
- El proceso del envejecimiento: Mitos y prejuicios.

## **MÓDULO III – REPLANIFICACIÓN DE VIDA**

Objetivos: Propiciar la reflexión acerca del futuro tomando en cuenta las necesidades actuales y futuras, los deseos y posibilidades individuales que permitan proveer sentido y dirección a través de metas a mediano y largo plazo, considerando las diversas áreas de la vida.

Contenido temático:

- Identificación de deseos y necesidades
- Necesidad de organización y planificación para la vida futura
- Adaptación a nuevos roles y situaciones

## MÓDULO IV - ACTIVIDAD Y RECREACIÓN

Objetivos: Reflexionar acerca del concepto “tiempo libre” y la necesidad de reestructurar el mismo en actividades que le permitan al individuo sentirse útil y gratificado. Desarrollar conceptos saludables acerca de la actividad física y recreativa en la tercera edad. Brindar información referida a la oferta cultural y educativa disponible en nuestro medio.

Contenido temático:

- Tiempo libre
- Capacitación
- Ejercitación
- Calidad de vida y cambios de costumbres poco saludables

## MÓDULO V – REQUERIMIENTOS PREVISIONALES

Objetivos: Proveer información clara y precisa acerca de los trámites administrativos, requerimientos, condiciones y pasos necesarios para hacer efectiva la jubilación. Se contará con la participación de un agente de la Dirección de Personal del Ministerio de Gestión Pública y otro de la Caja de Jubilaciones, Pensiones y Retiros de la Provincia de Córdoba.

Contenido temático:

- Requisitos
- Etapas de la jubilación
- Trámites administrativos en la jurisdicción
- Asesoramiento previsional en la Caja de Jubilaciones, Pensiones y Retiros de la Provincia de Córdoba.

### 7.2.2- Acompañamiento y Contención Psicológica

En determinados casos, por demanda o donde surja la necesidad, el Departamento de Psicología del Trabajo y las Organizaciones brindará contención profesional a través de entrevistas personales de acompañamiento. Las mismas serán pautadas y establecidas junto al participante.

## 8- INFORMACIÓN Y CONTACTO

Toda la información correspondiente al presente Programa se establecerá en el sitio web oficial del Gobierno de la Provincia de Córdoba [www.cba.gov.ar/empleados](http://www.cba.gov.ar/empleados)

Vías de Contacto:

- Línea telefónica: 5243060 interno 3257 Departamento de Psicología del Trabajo y las Organizaciones
- Correo electrónico: [acompañamientojubilacion@cba.gov.ar](mailto:acompañamientojubilacion@cba.gov.ar)