

**UNIVERSIDAD EVANGÉLICA DE EL SALVADOR**  
**ESCUELA DE POSGRADOS**  
**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**



**INFORME DE INNOVACIÓN**

**“Propuesta de programa de preparación para retiro por jubilación del personal de Cruz Roja Salvadoreña a través de plataforma virtual institucional”**

**ALUMNOS:**

Lic. Eduardo Israel Berríos Martínez  
Inga. Irma Rebeca Elena Mejía  
Licda. Metzi Esperanza Rauda de Martínez

San Salvador, 22 de junio 2021

# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	5
<b>CAPÍTULO I. LA NECESIDAD DE INNOVAR</b> .....	8
<b>1.0 ESTADO ANTERIOR DEL SERVICIO</b> .....	8
1.1 RESEÑA HISTÓRICA .....	8
1.2 MARCO FILOSÓFICO DE LA INSTITUCIÓN.....	8
1.3 DESCRIPCIÓN ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA INSTITUCIÓN .....	11
1.3.1 ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL .....	12
1.4 ESTADO ACTUAL.....	13
1.4.1 METODOLOGÍA DEL DIAGNÓSTICO .....	13
1.5 RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO.....	15
1.5.1 ENTREVISTA A JEFE DE UNIDAD DE TALENTO HUMANO DE CRUZ ROJA SALVADOREÑA .....	15
1.5.2 ENCUESTA A EMPLEADOS DE CRUZ ROJA SALVADOREÑA.....	22
1.5.3 ENTREVISTA A JEFES DE UNIDADES ESPECIFICAS DE CRUZ ROJA SALVADOREÑA. ....	34
1.6 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS ASOCIADOS AL PROCESO DE JUBILACIÓN .....	39
1.6.1 FACTORES DEL PORQUE LOS EMPLEADOS NO OPTAN POR INICIAR SU PROCESO DE JUBILACIÓN .....	39
1.6.2 SITUACIONES QUE SE PRODUCEN AL INTERIOR DE LA INSTITUCIÓN .....	42
<b>2.0 JUSTIFICACIÓN</b> .....	46
<b>3.0 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA</b> .....	49
3.1 ADULTO MEDIO .....	49
3.2 ¿QUÉ ES ENVEJECIMIENTO?.....	50
3.3 ¿QUÉ ES JUBILACIÓN? .....	51
3.4. IMPLICACIONES DE LA JUBILACIÓN. ....	53
3.5 EFECTOS PSICOLÓGICOS DE LA JUBILACIÓN.....	57
3.6 ESPERANZA DE VIDA EN EL SALVADOR.....	60
3.7 LA JUBILACIÓN Y TRANSFORMACIÓN EN LA ESTRUCTURA FAMILIAR.....	60
3.8 JUBILACIÓN Y GÉNERO .....	62
3.9 JUBILACIÓN Y APOYO SOCIAL .....	63
3.10 ENVEJECIMIENTO ACTIVO .....	64
3.11 REQUISITOS PARA ACCEDER A LA PENSIÓN MÍNIMA DE VEJEZ.....	64
3.12 PROGRAMAS DE AYUDA EN EL RETIRO LABORAL .....	65
3.13 INVESTIGACIONES SOBRE PROGRAMAS DE RETIRO LABORAL EN AMÉRICA LATINA.....	65
3.13 FONDO DE RETIRO.....	73
<b>CAPÍTULO II. IMPLEMENTACIÓN DE LA INNOVACIÓN</b> .....	74

<b>4.0 ESTRUCTURA DE LA INNOVACIÓN</b> .....	74
4.1 OBJETIVOS .....	74
4.2 DISEÑO DE LA INNOVACIÓN .....	75
4.3 ESTRUCTURA DEL PROGRAMA.....	77
4.4 DISEÑO DE PROGRAMA.....	86
4.4.1 SECUENCIA DE PANTALLAS: .....	86
<b>5.0 PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN</b> .....	113
5.1 ORGANIZACIÓN PARA LA EJECUCIÓN .....	113
5.2 METODOLOGÍA Y ESTRATEGIAS.....	114
5.3 MONITOREO Y EVALUACIÓN .....	126
5.4 RECURSOS Y PRESUPUESTO .....	128
<b>CAPÍTULO III RESULTADOS DE LA INNOVACIÓN</b> .....	133
<b>6.0 CAMBIOS EN NECESIDADES Y PROBLEMAS ABORDADOS</b> .....	133
<b>7.0 CAMBIOS OBSERVADOS EN EL BIEN SERVICIO O PROCESO QUE SE INNOVÓ.</b> ..	136
<b>8 PRUEBAS Y DEMOSTRACIONES DE LA EFICACIA, EFICIENCIA Y EFECTIVIDAD</b> ....	139
8.1 VALIDACIÓN DEL PROGRAMA CON ESPECIALISTA DE PREVISIÓN SOCIAL Y EMPREDEDURISMO.....	139
8.1.1 DESARROLLO DE ENTREVISTA A ESPECIALISTA DE PREVISIÓN SOCIAL:.....	140
8.1.2 CARTA DE SOLICITUD DE VALIDACIÓN DEL PROGRAMA POR ESPECIALISTA	144
8.1.3 CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE PROGRAMA.....	145
8.1.4 HOJA DE VIDA DE ESPECIALISTA EN PREVISIÓN SOCIAL (PENSIONES).....	148
8.2 VALIDACIÓN CON ESPECIALISTA EN EMPREDEDURISMO .....	149
8.2.1 DESARROLLO DE ENTREVISTA A ESPECIALISTA DE EMPREDEDURISMO: ...	149
8.2.2 CARTA DE VALIDACIÓN DEL APARTADO DE EMPRENDIMIENTO .....	154
8.2.3 INSTITUCIONES QUE BRINDAN AYUDA ECONÓMICA Y ASESORÍA PARA EMPREDEDURISMO.....	155
<b>CAPÍTULO IV CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	157
9. CONCLUSIONES .....	157
10. RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS.....	159
11. SOCIALIZACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	162
<b>FUENTES DE INFORMACIÓN CONSULTADAS</b> .....	163
<b>ANEXOS.</b> .....	166
ANEXO No. 1 .....	166
ANEXO No. 2 .....	168
ANEXO No. 3.....	173
ANEXO No. 4 .....	176
ANEXO No. 5:.....	178

ANEXO No 6.....	179
ANEXO No. 7.....	180
ANEXO No. 8.....	181
ANEXO No. 9.....	182
ANEXO No. 10.....	185
ANEXO No. 11.....	186

## INTRODUCCIÓN

En todas las instituciones se presentan dificultades que interfieren para el cumplimiento de los objetivos y metas del plan estratégico, por lo que es importante identificar, diagnosticar y proponer soluciones a las problemáticas existentes.

En ese sentido, se presenta un informe que muestra a una Institución de Servicio Humanitario, como, Cruz Roja Salvadoreña, para analizar su situación actual con relación a la problemática de jubilación de su personal y con ello proponer una solución.

Dentro del contexto, para algunas personas, la jubilación puede ser solamente el período en el que cesa su actividad laboral que desempeñó por varios años, así como la pérdida de la convivencia con compañeros de trabajo; para otras, puede significar una etapa difícil porque implica cambios importantes en su vida y, a la vez, no está en la disposición de dejar su empleo por responsabilidades económicas activas.

Adicional a lo anterior, se tienen que considerar los cambios que presentan las personas a jubilarse a nivel psicológico, físico y principalmente a nivel social, sin olvidar la estrecha relación que puede existir entre la jubilación y la vejez.

Es importante destacar que la población de personas adultas mayores a nivel nacional como internacional, presenta un marcado crecimiento, que se suma a la transición demográfica y al cambio de la estructura poblacional registrada en los últimos cincuenta y cinco años en toda la región de Latinoamérica.

Para el caso de El Salvador, y según La Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (Economía, Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, 2019, pág. 4), hace mención en su pirámide poblacional por sexo que las mujeres representan el 52.9 % y; los hombres, el 47.1 % de la población total del país. Así mismo dicha gráfica hace posible visualizar a la población adulta mayor, entendiendo a mujeres mayor e igual a 55 años edad, representando un total de 686,171 y, en el caso de los hombres, mayor e igual a 60 años, un total de 395,486. La suma de estos

números desglosados por género da un total de 1, 081,657 personas adultas mayores en el 2019.

Así mismo, existe una población Adulta Mayor arriba de un millón de habitantes en la región salvadoreña, y algunos de ellos se encuentran activos laboralmente como se expresa en la Pirámide de PEA (Economía, Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, 2019, pág. 23), donde hace referencia que las mujeres mayor e igual a 55 años de edad y activas laboralmente representan una cantidad de 200,602 y; los hombres mayor e igual a 60 años de edad un total de 223,226. La sumatoria de estos dos datos, brinda como resultado que un total de 423,828 personas adultas mayores se encuentran dentro de la población económicamente activa. Esto indica que se encuentran desempeñando una labor remunerada a través de la ubicación en puesto de trabajo.

Cruz Roja Salvadoreña tiene actualmente 41 empleados entre prejubilados y pensionados, lo que quiere decir que algunos de ellos ya cuentan con los requisitos para optar a una jubilación, así como existe personal pensionado y continúa laborando para la institución, esto debido a que se han acogido al Art. 33 del Reglamento de Beneficios y otras Prestaciones del Sistema de Pensiones Público (SPP). Este artículo expresa que:

“- los afiliados al SPP que obtengan su pensión por vejez, a partir de la fecha de entrada en operaciones del SAP, podrán reincorporarse a un trabajo remunerado, sin perder el disfrute de pensión por vejez; pero a partir de su reincorporación no tendrán derecho a que esta sea reajustada por la Institución Previsional correspondiente” (Presidencia de la República de El Salvador, 1998, pág. 11).

Tomando como referencia lo expuesto por La Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, es un número representativo de personas adultas mayores activas económicamente, que deben de ser consideradas en procesos para la obtención de una pensión por vejez.

El informe inicia con la historia de la Institución, filosofía organizacional, descripción de la situación actual con relación a los resultados y análisis sobre entrevistas y encuestas generadas a jefes y empleados; con base a lo anterior se

identifica la problemática. Posteriormente, se plantea la propuesta de innovación, que busca implementar un plan de acción que proporcione sensibilidad social en la Institución y motivar a los empleados próximos a jubilarse a iniciar su proceso de jubilación.

En el planteamiento de la propuesta de innovación, se establece el diseño, metodología, cronograma y presupuesto del proyecto, con el propósito de facilitar el oportuno seguimiento y la puesta en marcha de acuerdo con lo establecido por la Institución.

Finalmente, se proponen los resultados esperados que se requieren alcanzar, con el propósito que cambien los problemas abordados, y muestre de forma efectiva la solución, adicionalmente se indican conclusiones, recomendaciones y la sociabilización del proyecto para que se considere la ejecución del programa de jubilación dentro de Cruz Roja Salvadoreña.

## **CAPÍTULO I. LA NECESIDAD DE INNOVAR**

### **1.0 ESTADO ANTERIOR DEL SERVICIO**

#### **1.1 RESEÑA HISTÓRICA**

El Movimiento de Cruz Roja en El Salvador nace con los pioneros Luis Vandyck y Astor Marchesini, quienes formularon el reglamento de la sociedad de la Cruz Roja “Institución a la cual el presidente de la República; Dr. Rafael Zaldívar y su ministro de Beneficencia Dr. J. Antonio Castro, otorgaron personería jurídica por acuerdo ejecutivo del 13 de marzo de 1885.”

El 28 de marzo de 1885, el movimiento surge para brindar apoyo a la población de 3 repúblicas que estaban atravesando el problema social de una guerra, porque organizó servicios de camilleros e improvisó algunos hospitales, donde se hicieron famosos los doctores Juan Padilla Matute y Herna Power.

Cruz Roja Salvadoreña ha impactado positivamente a la población brindando servicios de ayuda humanitaria y poniendo a disposición sus áreas programáticas de actuación, en gestión de riesgos y desastres, salud, agua y saneamiento e inclusión social.

#### **1.2 MARCO FILOSÓFICO DE LA INSTITUCIÓN.**

##### **❖ MISIÓN**

“Somos una Institución humanitaria que prevenimos y aliviemos el sufrimiento humano; a través del servicio voluntario, respetando la dignidad de las personas y con absoluto apego a los Principios Fundamentales del Movimiento de la Cruz Roja y Media Luna Roja”.

##### **❖ VISIÓN**

“Fortalecer el liderazgo como Institución humanitaria a nivel nacional y mejorar la calidad de los servicios de salud, gestión de riesgos y desastres e inclusión social, de forma sostenible, con voluntarios y personal capacitados”.

## ❖ PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

### **a) Humanidad**

El Movimiento de Cruz Roja y de la Medialuna Roja, al que ha dado nacimiento la preocupación de prestar auxilio, sin discriminación, a todos los heridos en los campos de batalla, se esfuerza, bajo su aspecto internacional y nacional, en prevenir y aliviar el sufrimiento de los hombres en todas las circunstancias. Tiende a proteger la vida y la salud, así como a hacer respetar a la persona humana. Favorece la comprensión mutua, la amistad, la cooperación y una paz duradera entre todos los pueblos.

### **b) Imparcialidad**

No hace ninguna distinción de nacionalidad, raza, religión, condición social ni credo político. Se dedica únicamente a socorrer a los individuos en proporción con los sufrimientos, remediando sus necesidades y dando prioridad a las más urgentes.

### **c) Neutralidad**

Con el fin de conservar la confianza de todos, el Movimiento se abstiene de tomar parte en las hostilidades y, en todo tiempo, en las controversias de orden político, racial, religioso o ideológico.

### **d) Independencia**

El Movimiento es independiente. Auxiliares de los poderes públicos en sus actividades humanitarias y sometidas a las leyes que rigen los países respectivos, las Sociedades Nacionales deben, sin embargo, conservar una autonomía que les permita actuar siempre de acuerdo con los principios del Movimiento.

### **e) Carácter Voluntario**

Es un Movimiento de socorro voluntario y de carácter desinteresado.

## **f) Unidad**

En cada país, solo puede existir una Sociedad de la Cruz Roja o de la Medialuna Roja que debe de ser accesible a todos y extender su acción humanitaria a la totalidad del territorio.

## **g) Universalidad**

El Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Medialuna Roja, en cuyo seno todas las Sociedades tienen los mismos derechos y el deber de ayudarse mutuamente, es universales.

### ❖ VALORES

#### **a) Calidad.**

Aportar lo mejor para atender y satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros clientes internos, externos y beneficiarios de forma efectiva, a través de un servicio cálido, amable y con el genuino deseo de ayudar.

#### **b) Compromiso.**

Asumir las diferentes actividades que nos presenta la vida laboral con oportunidades, dedicación y con la mejor actitud; poniendo al máximo nuestra capacidad para entregar resultados de valor a nuestros clientes y sociedades; optimizando el uso de los recursos que nos han entregado y minimizado riesgos en nuestro actuar.

#### **c) Lealtad.**

Tener fidelidad hacia Cruz Roja Salvadoreña y compañeros, con una convicción profunda por el servicio que brindamos. Involucra un sentido de pertenencia y compromiso hacia la Institución, exaltándola en cada lugar que nos encontremos.

#### **d) Solidaridad.**

Ayudar a los compañeros cuando necesiten de apoyo y siempre actuar regidos por la cooperación para lograr los objetivos propuestos por la entidad. Es el apoyo mutuo que debemos brindar frente a alguna situación o evento adverso.

#### **e) Transparencia.**

Es la disposición de mostrar públicamente la forma de cómo se gestionan los procesos de la Institución, la toma de decisiones, el uso de los recursos en el ejercicio de las funciones y el comportamiento ético de las personas, así como el acceso a la información de la gestión institucional.

#### **f) Rendición de Cuentas.**

Es la práctica sana de la Institución de presentar informes respecto al manejo económico y financiero de los recursos obtenidos, cualquiera que sea su fuente de ingresos.

### **1.3 DESCRIPCIÓN ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA INSTITUCIÓN**

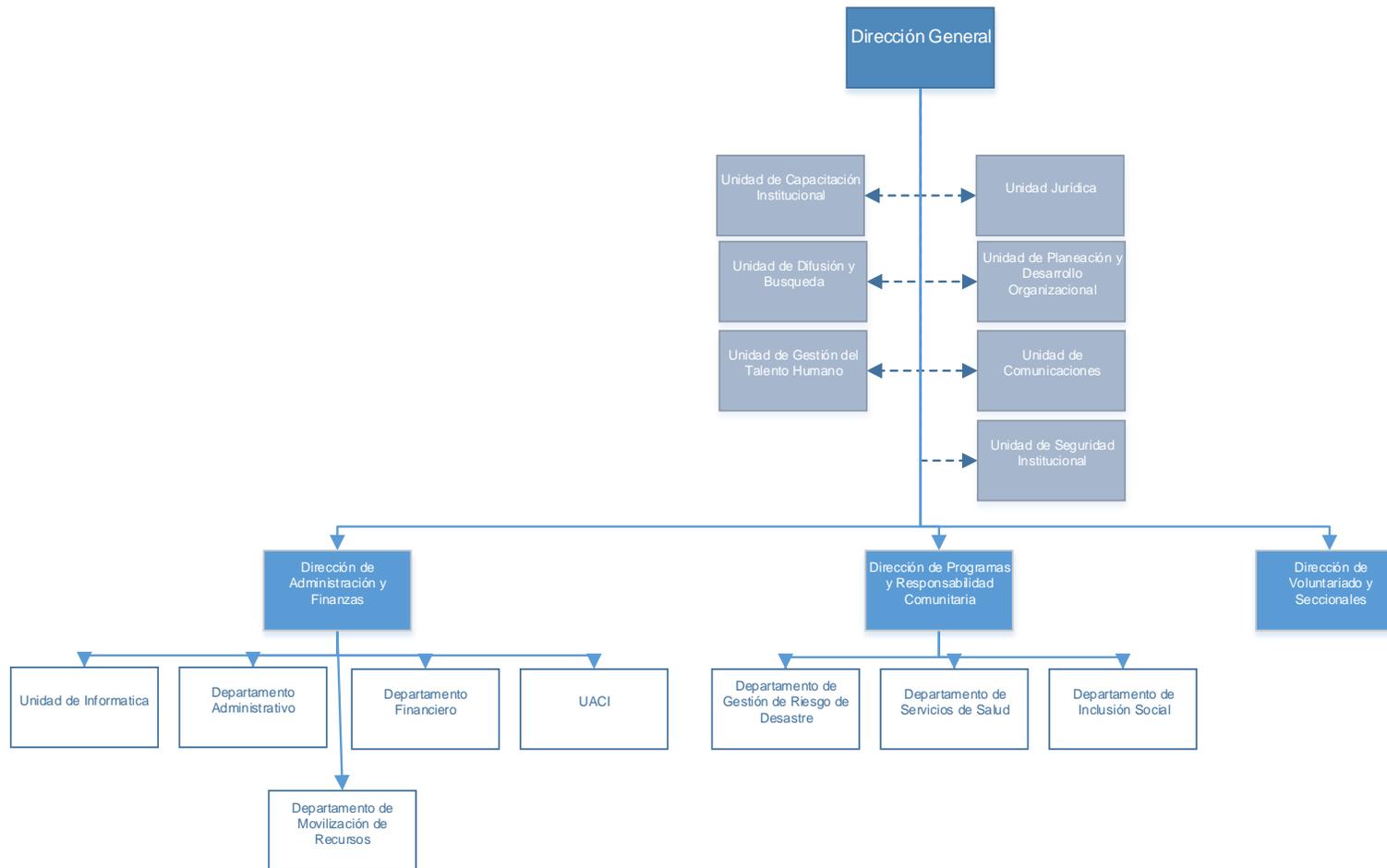
La Institución cuenta, a marzo 2021, con 266 empleados distribuidos en 88 puestos de trabajo, dentro de sus 25 unidades operativas y administrativas, las cuales están representadas en el organigrama.

La estructura incluye tres grandes dimensiones de elementos de organización que interactúan para el funcionamiento institucional:

- Voluntariado, que son el eje central donde se fundamentan los servicios que presta la Institución.
- Estructura profesional, técnica y operativa que da soporte al funcionamiento de los servicios de voluntariado y los programas institucionales de Salud, Agua y Saneamiento, Gestión de Riesgos en Desastres e Inclusión Social.
- Sociedades Nacionales que apoyan proyectos específicos.

### 1.3.1 ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL

Se presenta la estructura organizacional de Cruz Roja Salvadoreña.



Fuente: Elaboración propia a partir del Organigrama de Cruz Roja Salvadoreña

## 1.4 ESTADO ACTUAL

Cruz Roja Salvadoreña es una Institución fiel a sus principios, que contribuye al desarrollo comunitario, ejecutando programas y proyectos con enfoques de resiliencia, los cuales fortalecen las capacidades de la población para prevenir los riesgos y minimizar su impacto ya sea por fenómenos sociales, climatológicos o de salud, entre otros.

Por el tipo de Institución humanitaria, resulta de interés realizar un diagnóstico enfocado a Recursos Humanos. Con este propósito se abordó a la jefa de la Unidad de Talento Humano de Cruz Roja Salvadoreña para conocer posibles situaciones que están afectando a la institución relacionada al área de talento humano, específicamente a personal en edad de jubilación. La entrevista se sostuvo el lunes 18 de febrero de 2021, en la cual brindó información del estado actual y datos proporcionados y relacionados con la institución.

### 1.4.1 METODOLOGÍA DEL DIAGNÓSTICO

Para el presente diagnóstico, se utilizó la metodología de tipo cualitativo, ya que dichos estudios pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de los datos (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014, pág. 7).

Después de seleccionar la metodología, fue necesario identificar las siguientes técnicas e instrumentos para recolectar información:

#### ❖ **Revisión documental:**

Para el caso de Cruz Roja Salvadoreña, proporcionó la siguiente información

- ✓ Datos históricos, marco filosófico y organigrama de la Institución.
- ✓ Edades y posiciones del personal en edad de jubilación, así como personal ya pensionado dentro de la Institución.
- ✓ Factores o razones del porque los empleados no desean iniciar el proceso de jubilación.

- ✓ Situaciones que se producen al interior de la institución en relación con la situación del personal próximo a jubilarse.
- ✓ Manuales Institucionales.
  
- ❖ **Entrevistas:** Se realizaron dos tipos de entrevista, detallando a continuación:
  - La primera fue dirigida a la Jefa de Unidad de Talento Humano de Cruz Roja Salvadoreña, de forma telefónica y online, haciendo uso de una guía de entrevista.
  - La segunda se dirigió a tres de los jefes que integran las unidades con mayor población en edad de jubilación dentro de la Institución; se realizó de manera presencial y con el uso de una guía de entrevista.
  
- ❖ **Encuesta:** Se realizó bajo modalidad presencial, y se dirigió a los empleados que forman parte de Cruz Roja Salvadoreña y cumplen con la edad y con los requisitos para jubilarse.

## 1.5 RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

Se presentan los resultados del diagnóstico realizado a Cruz Roja Salvadoreña, el cual fue dirigido a tres sectores: jefatura de la Unidad de Talento Humano, personal que está en la edad y que cuenta con los requisitos para jubilarse o que ya está pensionado y continúa laborando y a jefaturas de áreas específicas relacionadas con el estudio, se detalla a continuación:

### 1.5.1 ENTREVISTA A JEFE DE UNIDAD DE TALENTO HUMANO DE CRUZ ROJA SALVADOREÑA

En el desarrollo de la entrevista, la jefa de la Unidad del Talento Humano señaló que Cruz Roja Salvadoreña cuenta, para febrero de 2021, con 266 empleados contratados a nivel nacional, con su Sede Central ubicada en San Salvador y delegaciones y seccionales ubicadas a nivel nacional.

La estrategia de muestreo aplicada fue la siguiente:

*Tabla 1: Detalles de entrevista jefe de Unidad de Talento Humano.*

<b>Campos de entrevista:</b>	<b>Detalles</b>
Nombre de entrevistado:	Licda. Metzi Rauda de Martínez
Cargo que desempeña:	Jefe de la Unidad de Talento Humano
Departamento al que pertenece:	Talento Humano de Cruz Roja Salvadoreña
Modalidad:	Telefónica y virtual en plataforma Zoom y WhatsApp

Fuente: Elaboración propia

Indicó, que existen dos modalidades de contratación: contrataciones bajo régimen de Ley de Salarios y contrataciones bajo régimen de Contrato Individual de Trabajo, que aplica para empleados de proyectos financiados por otras sociedades nacionales de

Cruz Roja a nivel internacional como: Cruz Roja Americana, Suiza, Española, Noruega, Italiana, Comité Internacional de la Cruz Roja.

Dentro de la entrevista manifestó que la Institución cuenta con 136 años brindando asistencia humanitaria a la población salvadoreña, lo que genera trayectoria, prestigio y sentido de pertenencia en el personal pero que también provoca que algunas personas no deseen retirarse de la misma e iniciar su proceso de jubilación cuando cumplen con los requisitos establecidos.

También especificó que un quince por ciento de la población total de empleados que laboran para Cruz Roja Salvadoreña cuentan con más de veinticinco años de cotización, y, en su mayoría, se encuentran en la edad de jubilación de acuerdo con la legislación salvadoreña: 55 años para mujeres y 60 años para hombres; lo que genera ciertos inconvenientes desde la perspectiva operativa y estratégica de la institución, los cuales se detallan más adelante.

Por lo antes descrito, la jefa de la Unidad de Talento Humano exteriorizó que una de las prioridades dentro del Plan Estratégico y Plan Operativo 2021, es contar con un Plan de preparación dirigido a personal a jubilarse, con el propósito de brindarles herramientas para su proceso de jubilación.

Expuso que algunos empleados que se encuentran en la edad de iniciar su proceso de jubilación no lo realizan por diferentes y posibles factores, como: la situación económica, miedo a la soledad, compromisos familiares, salud y otros; a la vez, comentó que mientras esta situación no sea solventada el problema seguirá existiendo con las generaciones de empleados que preceden a los actuales; por lo que es necesario encontrar una solución viable para la institución y para las personas prejubiladas y jubiladas.

Afirmó que, debido a las condiciones antes descritas de personal jubilado y/o próximos a jubilarse, estos representan para la Institución aumento en indicadores de ausentismo por incapacidad médica, incremento en presupuesto por pago de horas

extras y tiempos compensatorios de empleados que realizan el trabajo de las personas a jubilarse, baja productividad por actitudes de desmotivación y acomodamiento así como deficiencia en la ejecución de actividades operativas dentro de las áreas más críticas y estratégicas: Centro de Sangre, Centro de Operaciones de Emergencia, Clínica de Emergencia y Servicios Generales.

Para el caso de la Institución en estudio, y de acuerdo con lo comentado, existen empleados que cuentan con los requisitos para iniciar este proceso, inclusive existen algunas personas pensionadas que aún continúan laborando.

A continuación, se presentan datos que detallan rangos de edad y cantidad de personas que cumplen con los requisitos para jubilarse, así como los datos de empleado que se encuentran pensionados y activos laboralmente.

*Tabla 2: Rangos de edad y cantidades de empleados por género que cumplen la edad de jubilación y pensionados (41 empleados)*

<b>Rangos de Edad</b>	<b>Personal Pensionado</b>		<b>Personal cumplen requisito de pensión</b>	
	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
<i>55 años - 59 años</i>	2	N/A	8	N/A
<i>60 años – 64 años</i>	9	1	0	5
<i>Mayores de 65 años</i>	2	9	3	2
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>7</b>

Fuente, Creación propia por el equipo, con datos de nómina de personal proporcionados por Unidad de Talento Humano

Como se visualiza en el cuadro anterior, actualmente la institución cuenta con 41 empleados entre ellos, algunos con la edad de jubilación y otros pensionados, el detalle a continuación: 11 mujeres en edad a partir de 55 años y con los requisitos para pensionarse, así como 13 mujeres que ya están pensionadas; de igual forma, 7 hombres en edad a partir de 60 años y con los requisitos para pensionarse, así como 10 ya están pensionados.

Tabla 3: Posiciones que son ocupadas por mujeres a jubilarse y jubilados

Unidad y Puesto	Cantidad
<b>Banco De Sangre</b>	<b>9</b>
Asistente Administrativo	1
Auxiliar de Laboratorio	1
Medico Centro de Sangre	2
Profesional En Laboratorio Clínico	4
Recepcionista Centro De Sangre	2
<b>Clínica de Emergencias</b>	<b>4</b>
Asistente Administrativo	1
Encargado de Farmacia	1
Enfermera	1
Enfermera Supervisora	1
<b>Cruz Roja Española</b>	<b>1</b>
Asistente Administrativo	1
<b>Cruz Roja Noruega</b>	<b>1</b>
Ordenanza	1
<b>Damas Voluntarias</b>	<b>1</b>
Asistente de Comité de Damas Voluntarias	1
<b>Dirección De Voluntariado Y Seccionales</b>	<b>1</b>
Asistente de Gestión de Voluntariado y Secc.	1
<b>Movilización de Recursos</b>	<b>1</b>
Promotor de Recaudación	1
<b>Presidencia</b>	<b>1</b>
Asistente de Presidencia	1
<b>Seccional Ahuachapán</b>	<b>1</b>
Asistente Administrativo	1
<b>Servicios de Salud</b>	<b>1</b>
Administradora de Servicios de Salud	1
<b>Servicios Generales</b>	<b>1</b>
Ordenanza	1
<b>Voluntariado / Guardavidas</b>	<b>1</b>
Asistente de Guardavidas	1
<b>Total, General</b>	<b>24</b>

Fuente: creación propia por el equipo, con datos proporcionados por Unidad de Talento Humano

La tabla anterior muestra posiciones ocupadas por mujeres en edades igual o mayor a 55 años dentro de las unidades organizativas de la Institución.

*Tabla 4: Posiciones que son ocupadas por hombres a jubilarse*

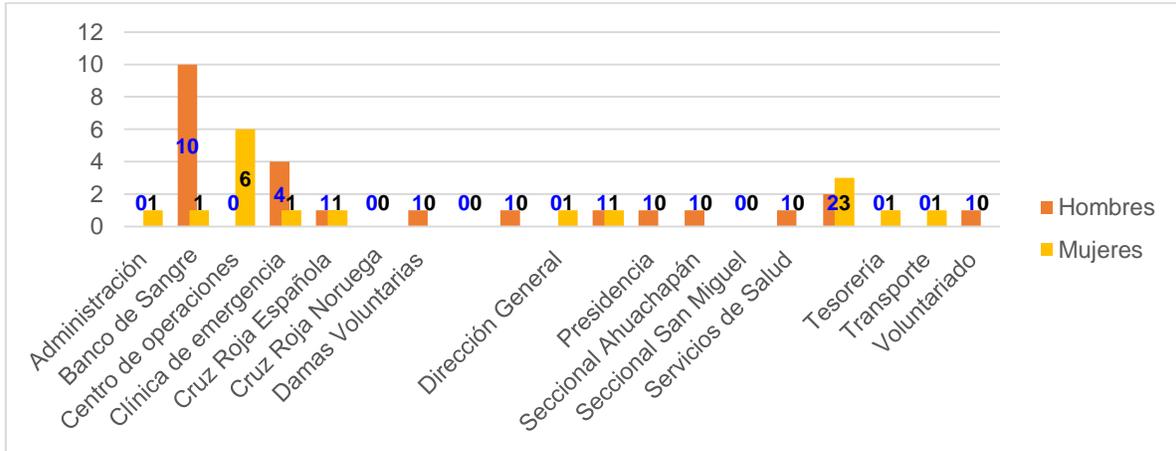
Unidad y Puesto	Cantidad
Administración	1
<b>Coordinador de Gestión Documental</b>	1
Centro de Sangre	1
<b>Jefe de Centro de Sangre</b>	1
Centro de Operaciones	6
<b>Coordinador COE</b>	1
<b>Motorista COE</b>	4
<b>Radiotelefonista COE</b>	1
Clínica De Emergencias	1
<b>Jefe Nacional de Servicios De Salud</b>	1
Cruz Roja Española	1
<b>Motorista</b>	1
Dirección General	1
<b>Director General</b>	1
Movilización de Recursos	1
<b>Colector</b>	1
Servicios Generales	2
<b>Ordenanza</b>	2
Servicios Generales y Radiocomunicaciones	1
<b>Técnico de Radiocomunicaciones</b>	1
Tesorería	1
<b>Mensajero</b>	1
Transporte	1
<b>Motorista Administrativo</b>	1
Total, General	17

Fuente: Creación propia por el equipo, con datos proporcionados por Unidad de Talento Humano

La tabla anterior muestra posiciones ocupadas por hombres en edades igual o mayor a 60 años dentro de las unidades organizativas de la Institución.

A continuación, se muestra un gráfico que representa al personal en las edades a jubilarse por unidades organizativas.

Gráfico 1: Empleados en edades a jubilarse por unidades organizativas



Fuente, creación propia por el equipo, con datos proporcionados por Unidad de Talento Humano

Como se visualiza en el gráfico, las áreas estratégicas de la institución que agrupan a mayor número de personas son: Centro de Sangre, Centro de Operaciones de Emergencia y Servicios Generales y Radiocomunicaciones. En ellas, se presentan algunas situaciones, como repetición de procesos, lenta atención y tiempo limitado al usuario, y una percepción incorrecta y negativa sobre la efectividad y eficiencia en el cumplimiento del rol de la Institución

Reforzando el tema de las áreas estratégicas, a continuación, se presentan la descripción de estas:

Tabla 5: Descripción de áreas estratégicas con mayor número de personal en edad de Jubilación

ÁREAS ESTRATÉGICAS	AFECTACIONES ESPECIFICAS
Área Centro de Sangre	En esta área se brinda servicio 7/24, cuya misión es mantener la existencia de sangre a través de donantes altruistas para satisfacer la demanda normal de usuarios. Las afectaciones son el incremento de incapacidades por enfermedades crónicas, disminución en la operatividad por lo que no se brinda un servicio de calidad, lo que produce mala imagen institucional, se cuenta con mucho personal con años de trabajo por lo cual los salarios son altos por el tiempo de trabajo lo que genera brechas con el personal que ingresa con salario inicial.

ÁREAS ESTRATÉGICAS	AFECTACIONES ESPECÍFICAS
Área Centro de Operaciones de Emergencia	Esta área brinda servicio 7/24, cuya misión es promover, planear y mantener la coordinación y operación conjunta entre las unidades de intervención brindando servicio a emergencias a través de atención prehospitalaria en ambulancias. Las afectaciones que se dan es que dan muchas incapacidades por enfermedades crónicas, disminución en la operatividad de motoristas de ambulancias, por lo que no se brinda un servicio de calidad y se reciben muchas quejas, afectando la imagen institucional.
Área de Servicios Generales y Radiocomunicaciones	Esta área es vital para el buen funcionamiento de la institución, se encarga de administrar las actividades de mantenimiento preventivo y correctivo de los bienes institucionales, servicios de transporte, mantenimiento de vehículos, protección de la infraestructura Institucional y servicio de vigilancia en apoyo al normal funcionamiento de la Institución. Las afectaciones que se dentro de las áreas hay actividades que requieren mucho trabajo físico, que algunas de las personas mayores no pueden realizarlo por lo que hay sobre carga laboral en otros compañeros, quejas de los usuarios internos sobre el mal servicio.

Fuente: Creación propia por el equipo, con datos proporcionados de revisión documental de Manual de Organización y entrevista Unidad de Talento Humano

### 1.5.2 ENCUESTA A EMPLEADOS DE CRUZ ROJA SALVADOREÑA.

Para dar soporte a la expuesto por la jefa de Unidad de Gestión de Talento Humano, se procedió a encuestar al personal femenino con 55 años y masculino con 60 años, con el objetivo de validar las razones del por qué no optan por la jubilación, se presentan los resultados a continuación:

Para la etapa del diagnóstico se involucró a una muestra de 13 empleados de Cruz Roja Salvadoreña, que forman parte de la población en estudio para el proceso de jubilación que retoma la forma de pensar y sentir por los empleados en torno a este proceso, se realizó a través de una encuesta escrita.

Las preguntas realizadas en la encuesta a empleados fueron clasificadas por ejes, lo cual se detalla:

*Tabla 6: Datos de encuesta a empleados Cruz Roja Salvadoreña*

<b>No.</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Cantidad de Preguntas</b>
<b>1.</b>	Demografía	3
<b>2.</b>	Eje de jubilación	8
<b>3.</b>	Eje Post jubilación	11
<b>Total</b>		<b>22</b>

Fuente: Elaboración propia del equipo

A continuación, se presentan los resultados de la encuesta aplicada del 19 al 30 de abril de 2021, a personal de Cruz Roja Salvadoreña, con los requisitos que establece la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones (SAP) para jubilarse, obteniendo la siguiente información, seccionada en ejes:

**1. Eje Demográfico**



Fuente: Elaboración propia del equipo

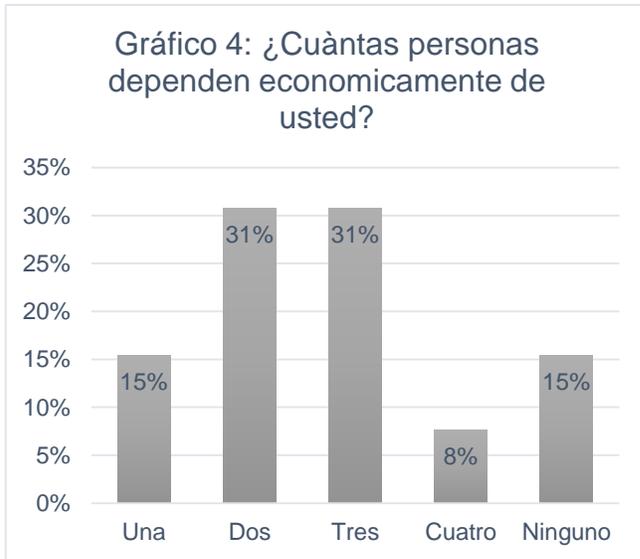
En relación con el sexo, se observa que la población encuestada en un porcentaje de 62% fueron mujeres y solamente un 38% correspondió a hombres para la obtención de datos del presente diagnóstico.

En cuanto al tiempo laborado para la Institución, por parte de los encuestados, se identificó que el porcentaje más representativo fue para el personal que cuenta con más de 26 años de laborar para Cruz Roja



Fuente: Elaboración propia del equipo

Salvadoreña, reflejando con ello, que son personas que ya cuentan con los requisitos para optar a una jubilación, y que por diferentes razones no han iniciado el proceso para pensionarse.

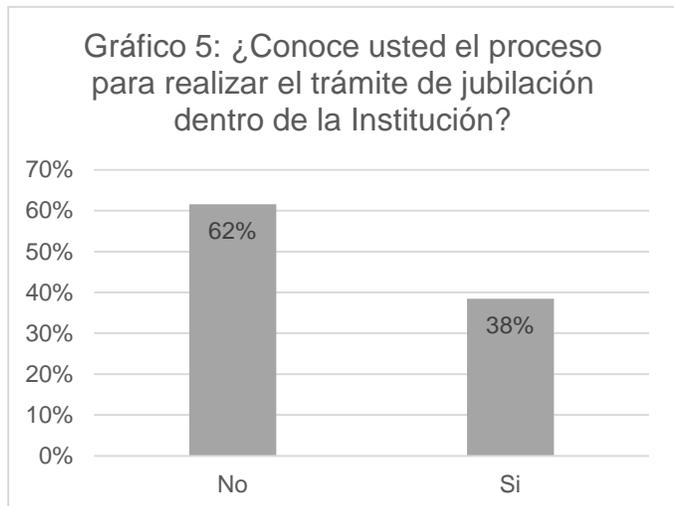


Fuente: Elaboración propia del equipo

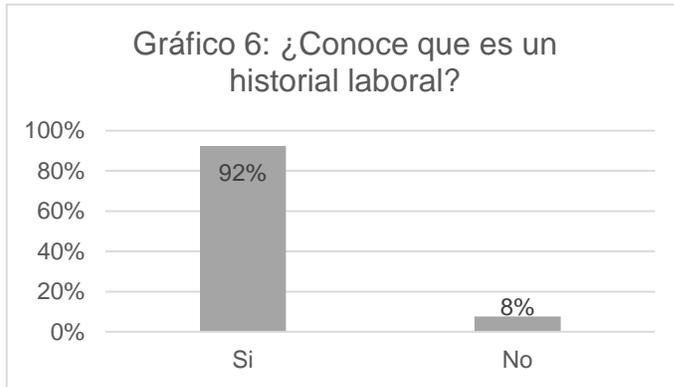
Uno de los principales retos por conocer serán los motivos por los cuales las personas que ya cuentan con los requisitos para optar a una jubilación no se retiran, uno podría ser precisamente la responsabilidad por personas que dependen económicamente de ellos, en ese sentido la gráfica muestra que un 70% de la población en estudio cuenta con dos o más personas dependiendo económicamente de ellos.

## 2. Eje de jubilación

Una de las razones principales para la creación de un programa de preparación para retiro por jubilación, es orientar a quienes hagan uso del documento, para el caso de Cruz Roja Salvadoreña el 62% de la muestra manifestó no conocer cuál es el paso a paso por realizar para optar a una jubilación.

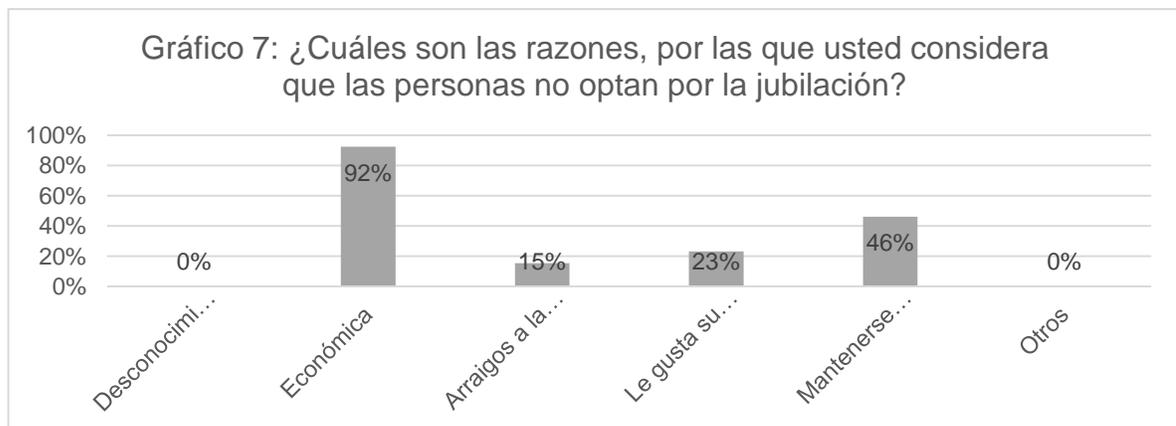


Fuente: Elaboración propia del equipo



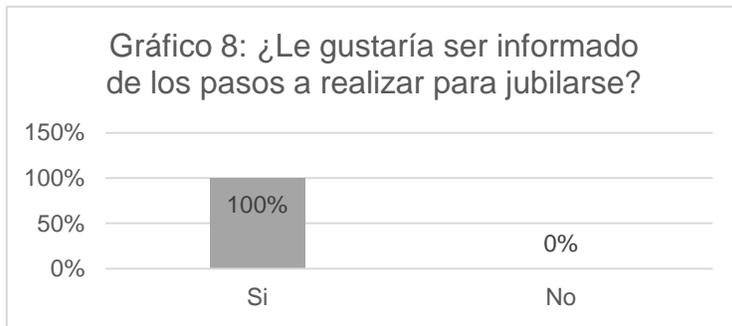
Fuente: Elaboración propia del equipo

En cuanto al documento que contiene todos los registros en cotizaciones y conocido como el documento del Historial Laboral, un 92 % de la población, comentó que si conoce que tipo de documento representa dentro de un proceso de jubilación.



Fuente: Elaboración propia del equipo

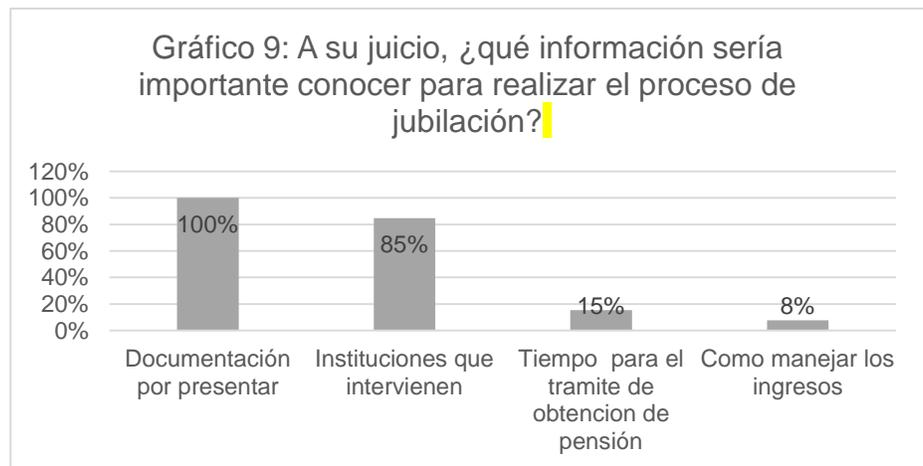
Considerando que la mayoría de la población en estudio cuenta con los requisitos establecidos por la Ley SAP, es vital identificar los motivos por los cuales no deciden iniciar el proceso de jubilación, para dicha interrogante se permitió seleccionar más de una opción. El resultado final indicó que el mayor motivo es el económico con un 92%, el mantenerse activo con un 46%, y un 23% le gusta su trabajo, por lo que es un punto de partida para la propuesta de un programa que incorpore dichos aspectos.



Fuente: Elaboración propia del equipo

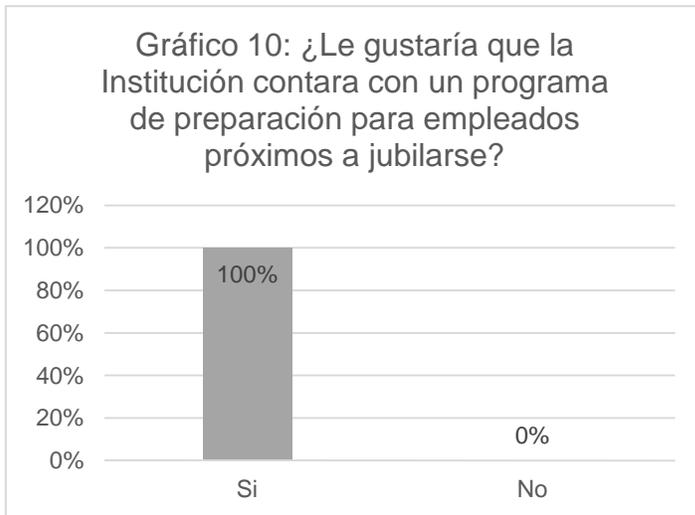
El 100% de la población requiere ser informado de los pasos a seguir para realizar los trámites de jubilación, con las instituciones involucradas en dicho proceso.

Para este diagnóstico fue importante conocer qué tipo de información generará más ayuda a la población por retirarse y que esta pueda ser utilizada



Fuente: Elaboración propia del equipo

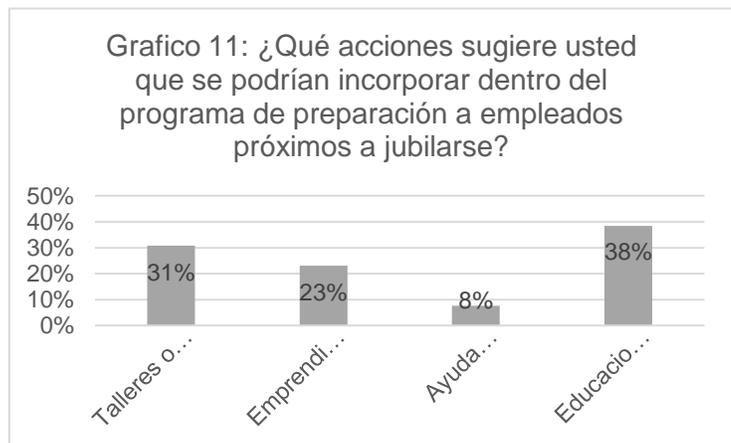
para crear un programa que ayude con los pasos a seguir para optar a una jubilación, la gráfica muestra a detalle que el 100% de la población en estudio, necesita conocer la documentación que se requiere para realizar el trámite de jubilación, otro dato importante a considerar son las instituciones que intervienen en el proceso, este fue representado por un 85 % de la población, y solo un 15 % mostró interés en el tiempo requerido para el trámite de jubilación.



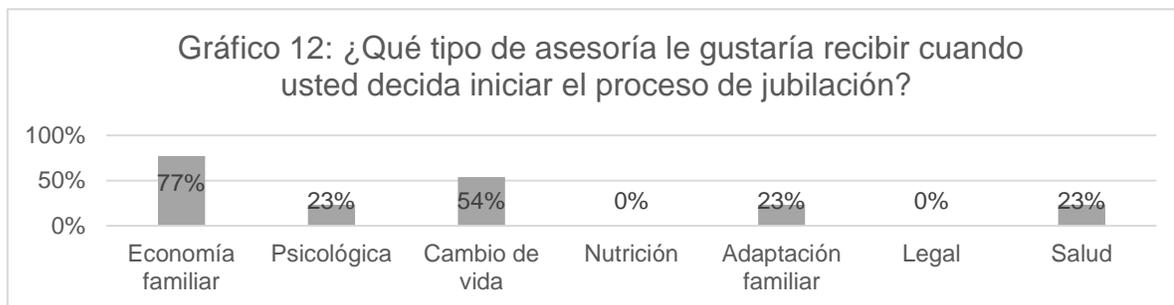
Fuente: Elaboración propia del equipo

El 100% de la población en estudio indicó que le gustaría que la Institución contara con un programa de preparación para la jubilación dentro de Cruz Roja Salvadoreña, y con ello ayudar y orientar al personal que decida tomar la decisión de retirarse a través de una jubilación.

Se agruparon las sugerencias de la pregunta abierta, “que le gustaría que se incorporará en el programa de jubilación”, donde sobresalen temas como: Educación para preparación del proceso de jubilación con un 38%, talleres post jubilación con un 31%, emprendimiento con un 23% y ayuda psicológica con un 8%.



Fuente: Elaboración propia del equipo



Fuente: Elaboración propia del equipo

Al indagar sobre las asesorías que serían de beneficio para el personal que decida retirarse voluntariamente, la mayoría representada por un 77% manifestó que le gustaría que le orientasen sobre el manejo de la economía familiar, seguido por un 54% por cómo enfrentar el cambio de vida, finalmente considerar que un 23% optó por información psicológica y adaptación familiar para afrontar de una mejor manera esta etapa. Es importante manifestar que en esta pregunta se permitió que los encuestados seleccionaran más de dos opciones para ampliar la necesidad de la muestra.

### 3. Eje Post Jubilación

Se consideró iniciar con una pregunta abierta, en la cual la población en estudio expresó diferentes emociones o actitudes por el tema de jubilación, y se representa en la siguiente tabla:

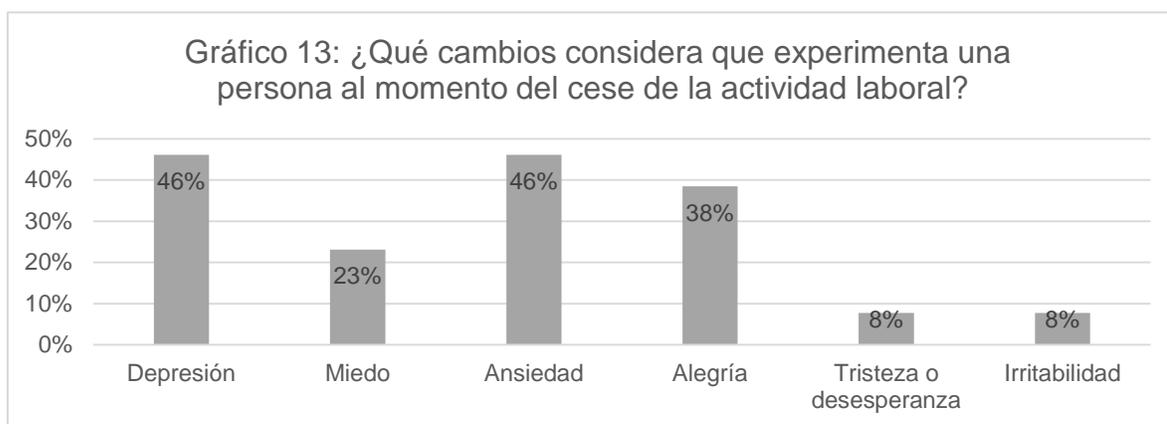
**Tabla 7: ¿Qué piensa usted sobre su jubilación?**

1	Estado de depresión
2	Una meta para alcanzar, porque el gobierno le está dando dinero a uno
3	Estar en casa
4	No me puedo ir por las deudas
5	Aceptar que se tiene que ir a casa con mente positiva que se va a descansar
6	Darse tiempo personal para disfrutar, conocer lugares, disfrutar del tiempo libre
7	Que tiene buscar la forma de cómo adaptarse porque es el inicio de otra etapa de vida
8	Retiro laboral

9	Descanso por haber trabajado
10	Etapa importante para toda persona con buena salud
11	Parte importante de la vida, hay que enfrentarla con positivismo
12	Derecho a jubilarse, pero que se le reconozca el tiempo dentro de la institución
13	Cambio de vida

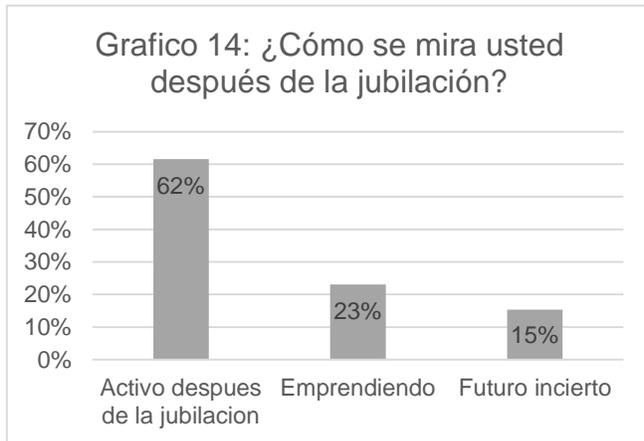
Fuente: Elaboración propia del equipo

Las personas en estudio indicaron diversas opiniones sobre lo que piensan de la jubilación, algunas están enfocadas a un tema positivo de cambio de vida y descanso, otras lo consideran como un problema porque tienen responsabilidades económicas que suplir en sus familias.



Fuente: Elaboración propia del equipo

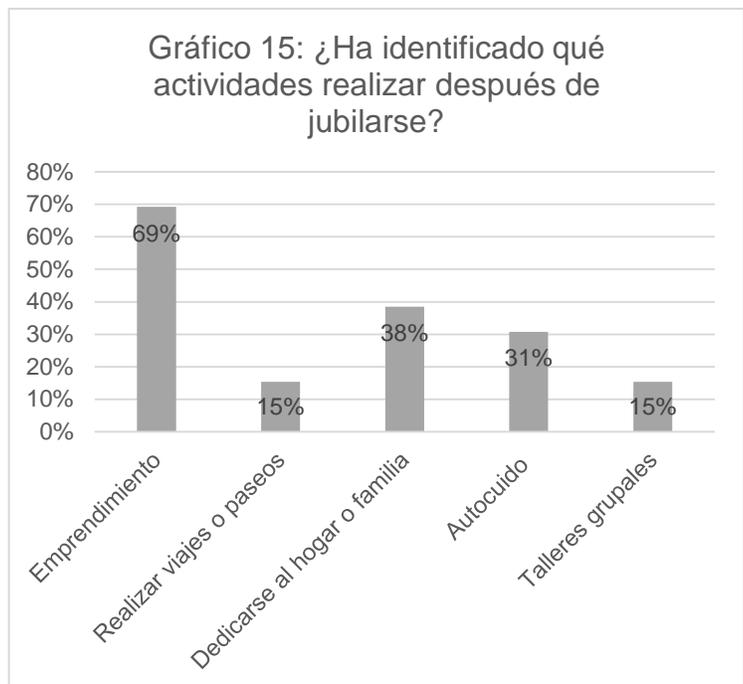
Se investigó cuáles serían los cambios psicoemocionales que las personas consideran que podrían experimentar al no continuar laborando para la Institución, obteniendo que un 46% de la población siente depresión y ansiedad, ambas y combinadas generan un factor importante a considerar y sobre todo a tratar con anticipación para la salud mental de los futuros jubilados, importante hacer mención que un 38% de los encuestados les genera alegría saber la nueva etapa de jubilación; en esta pregunta se permitió seleccionar más de una opción a razón de enriquecer el estudio



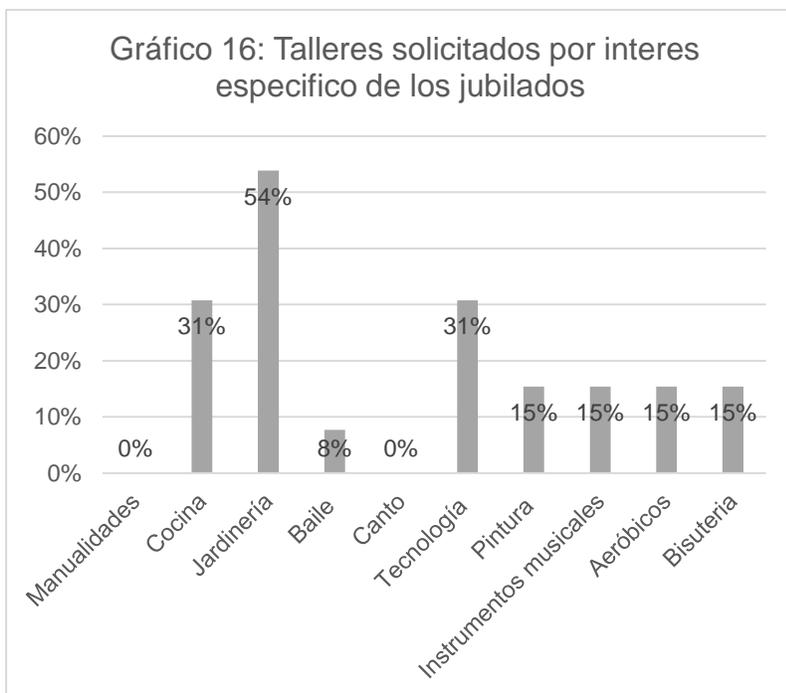
Fuente: Elaboración propia del equipo

La población en estudio manifestó su percepción después de jubilarse, el 62% busca mantenerse activo y realizar diversas actividades como talleres, viajes, adecuaciones en sus viviendas o invertir tiempo en el desarrollo de proyectos propios, adicionalmente un 23% busca el emprendimiento, y un 15% indica un futuro incierto por temas económicos.

Un 69% de los encuestados manifestó que le gustaría apostarle al emprendimiento a través de un negocio, así mismo un 38% manifestó que les gustaría dedicarse al hogar y únicamente un 15% estaría interesado en realizar viajes que le permitan conocer otras culturas, así como incorporarse en talleres grupales que generen algún entretenimiento o conocimiento nuevo por adquirir.



Fuente: Elaboración propia del equipo



Con la finalidad conocer cuáles son los intereses que prefieren realizar los jubilados en su tiempo libre, se observó que un 54% estarían interesados en dedicarse a la jardinería o cultivo de plantas dentro de sus hogares, un 31% consideran que el área de cocina y seguir actualizándose en el uso de las tecnologías, finalmente a un 15% les parecería

interesante dedicarse a actividades como: pintura, aprender a tocar instrumentos musicales, realizar aeróbicos y bisutería.

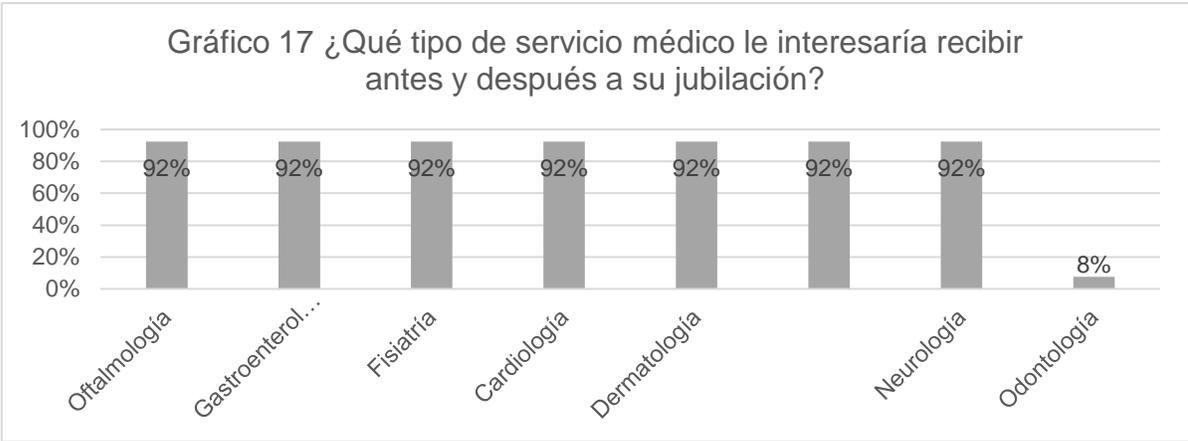
Continuando con el tema de emprendimiento, se realizó una pregunta abierta para comprender qué tipo de formación o capacitación necesita la población en estudio para iniciar un emprendimiento.

**Tabla 8: Detalle qué tipo de capacitación necesitaría para iniciar el emprendimiento:**

1	Estrategias en venta, como manejar finanzas
2	Orientación para poner un gimnasio y resistencia física
3	Técnicas sobre administración de negocio de comida
4	Ventas en línea, como atender a los clientes
5	Administración de negocio
6	Talleres sobre nuevas técnicas para pintar casas, reorganización de la casa
7	Costos de venta, todo lo relacionado a finanzas, ventas en línea
8	Aprender a cocinar-cursos de cocina, como llevar a cabo un negocio, administrar un negocio
9	Capacitación en el área económica, como manejar las finanzas

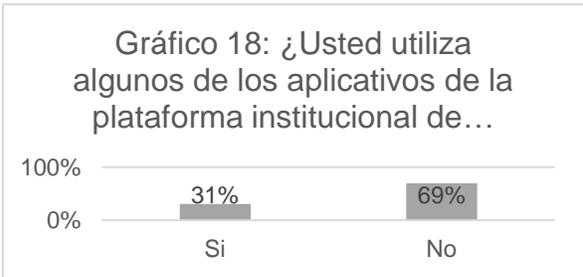
Fuente: Elaboración propia del equipo

Se observa en el detalle que las personas en estudio desean emprender en diferentes opciones, entre ellas se mencionan, como manejar las finanzas y técnicas para iniciar un negocio relacionado con ventas de artículos, comida, y puesta en marcha de un gimnasio, con dicha información se orientará el programa para que puedan proporcionar opciones como las solicitadas para formar a la población próxima a jubilarse.



Fuente: Elaboración propia del equipo

Las personas cuando deciden iniciar los trámites para una jubilación, entre sus principales preocupaciones se encuentran, su condición de salud y los gastos que genera a sus bolsillos, con el objetivo de solventar la situación se consultó sobre que especialidades médicas serian de beneficio y ayuda a las personas en estudio, donde se pudo constatar que un 92% de la población estaría interesada en recibir consultas médicas en especialidades como: oftalmología, gastroenterología, fisiatría, cardiología, dermatología, otorrinolaringología y neurología.

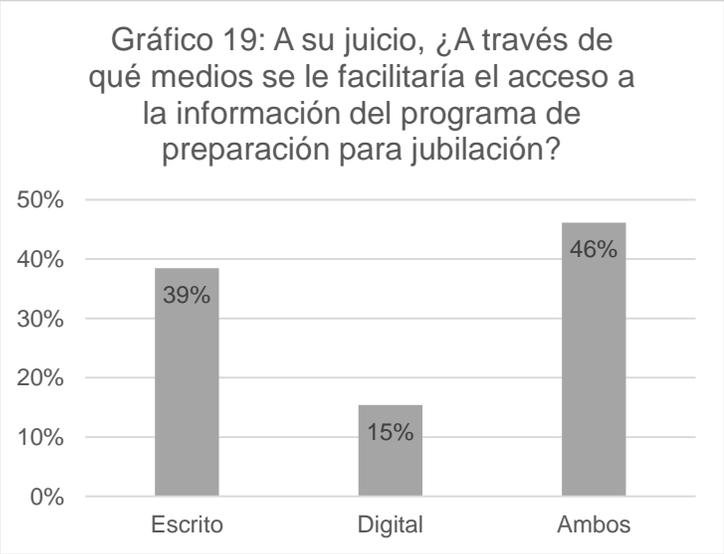


Fuente: Elaboración propia del equipo

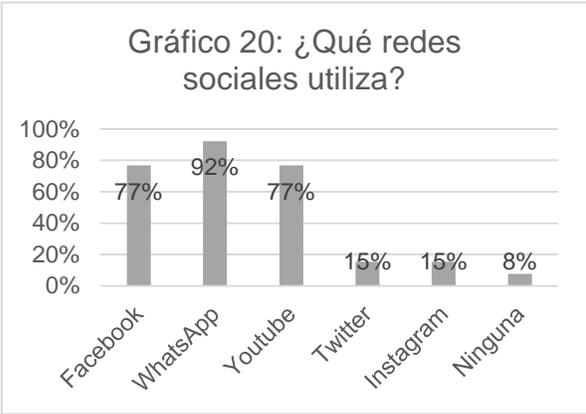
La innovación tecnológica es un inconveniente que la mayoría de las instituciones están adoleciendo con su personal por jubilarse, no es el caso

contrario para Cruz Roja Salvadoreña, donde se puede observar en la gráfica que un 69% de la población encuestada no hace uso del Portal Institucional y por ende desconoce de los aplicativos y sus bondades en términos de información y tiempos en solventar problemas, será necesario considerar este porcentaje a manera de tomar acciones para que se haga el uso adecuado cuando el programa se encuentre dentro de los aplicativos.

Tomando en consideración que el diagnóstico ha sido realizado a personas de 55 años para el caso del personal femenino y 60 años para el personal masculino, la gráfica muestra que el 46% de la población en estudio desean que el programa se encuentre de maneja digital o escrita. Así mismo un 15% lo requiere solo digital, y un 39% de forma escrita. Lo que da soporte a que si será conveniente incorporar el programa dentro del Portal de Cruz Roja Salvadoreña.



Fuente: Elaboración propia del equipo



Fuente: Elaboración propia del equipo

En general se observa que la mayoría de la población en estudio utiliza más de una red social, entre las más utilizadas están WhatsApp con un 92%, Facebook y YouTube con un 77%. En esta pregunta se permitió seleccionar más de una opción.

### 1.5.3 ENTREVISTA A JEFES DE UNIDADES ESPECIFICAS DE CRUZ ROJA SALVADOREÑA.

Se realizó entrevista a jefaturas, específicamente de 3 áreas estratégicas donde existe un número mayor de empleados con edad de jubilación. Esta se realizó a través de una entrevista guiada con el objetivo de identificar las condiciones institucionales que se ven afectadas, y fortalecer la propuesta del programa de preparación para personal a jubilarse, las entrevistas se realizaron en una sola sesión.

Las preguntas realizadas en la entrevista a jefes fueron clasificadas por ejes, lo cual se detalla:

*Tabla 9: Datos de entrevista a jefes Cruz Roja Salvadoreña*

<b>No.</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Cantidad de Preguntas</b>
<b>1</b>	Eje Desempeño	<b>8</b>
<b>2</b>	Eje Proceso de Jubilación	<b>5</b>
<b>Total</b>		<b>13</b>

Fuente: Elaboración propia del equipo

Las entrevistas a los jefes se realizaron en marzo de 2021, obteniendo la siguiente información:

## 1. Eje Desempeño:

Tabla 10: Respuestas de entrevista a jefes Cruz Roja Salvadoreña

No.	Pregunta	Jefe administrativo	Jefa de laboratorio	Jefe de Centro de operaciones
1	¿Qué factores de riesgo (operativo y de salud) considera usted que tienen los empleados bajo su cargo en edades de 55 años (mujeres) y 60 años (hombres)?	Por su edad, no pueden realizar trabajos que requieran fuerza, resulta peligroso que suban a escaleras, golpes o accidentes, y en relación a su salud mental manejan mucha sensibilidad, lo que les afecta emocionalmente porque ya no pueden desempeñar bien sus funciones.	Riesgos para sufrir caídas, enfermedades crónicas y respiratorias	Salud: exposición a niveles altos de estrés, tendencia a ser hipertensos, afectación en el sentido de la vista, distorsión en sus horarios alimenticios. Operativos: baja productividad de trabajo asignado, no se adaptan a la modalidad de trabajo haciendo uso de nuevas tecnologías, incomodidad al trabajo con personas de otra generación, no cumplir con los procedimientos.
2	¿Cómo es el desempeño de las personas bajo su cargo dentro de las edades en consulta?	Mal desempeño, no realizan bien sus funciones, incapacidades médicas son frecuentes.	Realizan bien sus funciones, pero su funcionalidad va disminuyendo. Se muestran lentos, cansados, muestran resistencia al cambio.	Se observa un desempeño en el rango de medio a bajo, considerando que no se cumple con las actividades asignadas, este tipo de personas ya están en su propio estilo de rutina y difícilmente cambian y creen que asignarles más actividades están fuera de sus obligaciones, no son muy abiertas al diálogo o son fácilmente influenciados por otros compañeros de trabajo.
3	¿Cómo afectan las ausencias por incapacidades o consultas médicas a la operatividad de su área?	Quejas por parte de jefaturas y empleados de áreas, donde expresan que no se ejecuta bien el trabajo asignado. Se tiene que pagar extra por viáticos, así mismo es necesario recargar el trabajo en otros compañeros.	Afectan mucho porque cada persona tiene funciones definidas en un área y al faltar una tengo que sustituirla, cambiar turnos y se incrementan tiempos compensatorios y horas extras.	En nuestro caso tiene mucha afectación pues por ser área operativa el ritmo de trabajo es alto y eso implica convocar a otro para sustituir temporalmente y recargar al compañero generando excedentes que posteriormente hay que compensar y tener que hacer ajustes en el calendario de turnos o actividades.

No.	Pregunta	Jefe administrativo	Jefa de laboratorio	Jefe de Centro de operaciones
4	¿Qué medidas toma usted para cubrir las actividades que no se ejecutan por ausencias del personal de edades en consulta?	Realizar traslados para cubrir a otros compañeros, contratar más personal outsourcing, cubrir con voluntarios y darles viáticos.	Las actividades se recargan en otro compañero ya que son funciones técnicas las cuales no se pueden sustituir fácilmente, y son actividades urgentes que involucran atención de usuarios altruistas de donación de sangre, y estas se acumulan a otros compañeros generando pago de horas extras y tiempo compensatorio.	En nuestro caso siempre debemos estar preparados con un plan alternativo que nos permita cumplir con las actividades diarias o misiones asignadas. Ello implica solicitar apoyos de otros compañeros y en algunos casos apoyarnos de personal voluntario.
5	¿Qué medidas ha considerado para la gestión del conocimiento con los empleados que están bajo su cargo dentro de las edades en consulta?	Se ha presentado propuesta para que se contrate más personal en áreas en donde hay más empleados en edad de retirarse y que el empleado a retirarse capacite a los nuevos.	Rotación de personal en diferentes áreas de trabajo, recibiendo capacitaciones pertinentes para la mejora continua de la calidad.	Para ello no aplica la modalidad de capacitación al estilo magistral, si no por medio de charlas informativas, participativas o convivios entre el grupo donde se tenga la libertad de expresarse.
6	¿Cuál ha sido el impacto en las operaciones de su área con respecto al COVID-19 relacionado al grupo de empleados con enfermedades crónicas y con edades a 55 años (mujeres) y 60 años (hombres)?	Se fueron varios empleados de áreas importantes como bodega, transporte y servicios generales, apegados a los decretos, lo cual generó, llamar voluntarios para cubrir y se incrementó la cantidad de viáticos, así mismo cuando regresaron se ha tenido el cuidado de realizar traslados a los que vienen en condiciones delicadas de salud post-covid, y el incremento de equipo de protección para ellos, ya que son más vulnerables.	Ha sido necesario cubrir diferentes áreas con personal, ya que se tuvo que enviar a sus casas por los decretos emitidos a varios compañeros por edad y enfermedades crónicas y por la atención primaria que se realiza de captación de sangre no suspendimos labores por lo que se tuvo que cubrir áreas, solicitando presupuesto para contratar personal de inmediato y capacitarlo y se han enviado a campo a los que tienen más experiencia y conocimiento.	Ha sido grande ya que en todas las áreas del COE, hubo personal que tuvo que retirarse al momento de cumplir con medidas restrictivas, lo que generó un excedente alto de horas extras y tiempos compensatorios, hubo que solicitar apoyo de personal de proyectos y voluntarios generando costos de viáticos y retrasos en la ejecución de actividades, así mismo se necesitó hacer movimientos internos de personal, por lo que se tuvo que dar inducciones rápidas para la continuidad de las operaciones y servicios de emergencias.

No.	Pregunta	Jefe administrativo	Jefa de laboratorio	Jefe de Centro de operaciones
7	¿Conoce usted las condiciones emocionales que presentan o manifiestan su equipo de trabajo en las edades en consulta?	Se deprimen, prefieren morirse que irse para su casa, baja autoestima, se sienten criticados o señalados.	Tienen preocupación por jubilarse por cuestiones económicas. Manifiestan que las cuotas en concepto de pensión son muy bajas.	Son personas poco comunicativas, encerradas en su personalidad, temáticas, tienden a marginarse, sus conversaciones son limitadas, están más pendientes de otras situaciones no relacionadas con el trabajo, esperando alguna oportunidad de retiro que les favorezca de acuerdo con lo que manifiestan.
8	¿Ha identificado competencias laborales y/o técnicas del personal en las edades en consulta que puedan ser utilizadas para brindar capacitaciones internas después de jubilarse?	Capacitación de equipos de radiocomunicación, capacitación de realización de proceso de limpieza en oficinas y áreas de servicios médicos, capacitación de manejo de desechos bioinfecciosos.	Si pueden dar capacitaciones técnicas en banco de sangre y compatibilidad sanguínea en transfusión.	Considero que no están aptos para brindar capacitaciones.

Fuente: Elaboración propia del equipo

Las preguntas del eje de desempeño indican que existen algunos problemas a nivel operativo y financiero dentro de las unidades que cuentan con personal en edad de jubilación, esta información es clave para el análisis a presentar posteriormente y de lo cual se hace referencia para proponer soluciones que impacten indirectamente en los resultados de la Institución.

## 2. Eje Proceso de jubilación

Tabla 11: Respuestas de entrevista a jefes Cruz Roja Salvadoreña

No.	Pregunta	Jefe administrativo	Jefa de laboratorio	Jefe de Centro de operaciones
1	¿Qué opina del por qué las personas jubiladas y próximas a jubilarse no desean realizar el proceso de retiro laboral de la Institución?	Porque quieren tener los ingresos que han mantenido a la fecha, las deudas que tienen, sumado a ello las bajas pensiones, poca adaptación dentro de su casa.	Porque tienen compromisos económicos adquiridos como préstamos, además tienen miedo a aburrirse y sentirse inútiles.	El factor económico, no están preparados para esa etapa de vida, no tienen una orientación de las actividades o labores que podrían realizar posteriormente.

No.	Pregunta	Jefe administrativo	Jefa de laboratorio	Jefe de Centro de operaciones
2	¿Conoce usted el proceso de retiro por jubilación que tienen que realizar los empleados que aplican?	No	Si	No
3	¿Qué acciones realiza usted con los empleados en las edades en consulta cuando se retiran de la Institución por jubilación?	Nada	Hasta ahorita no he tenido la oportunidad que empleados de mi área se retiren, pero fuera bonito otorgarles un diploma de reconocimiento y hacer una reunión de despedida.	No realiza ninguna acción
4	¿Le gustaría que la Institución contara con un programa de preparación para empleados próximos a jubilarse?	Si, va a motivarles, crear conciencia de la necesidad que ellos tengan calidad de vida, tendrán información sobre los pasos a seguir para realizar el proceso de jubilación.	Sí, porque en general hay desconocimiento y temor al cambio.	Sí, por salud mental y porque es una preparación para una transición en su rutina diaria y es importante prepararlos sobre como emplear su tiempo disponible.
5	¿Qué acciones sugiere usted que se podrían incorporar dentro del programa de preparación a empleados próximos a jubilarse?	Que Talento Humano debería buscar maneras de como promover los decretos, hacer conciencia a las autoridades respectivas para generar condiciones y hacer conciencia para que ellos se retiren, buscar mecanismos creativos sobre propuestas y beneficios que les traería el retirarse.	Formar un club de jubilados en donde se promuevan actividades grupales de esparcimiento, así como controles de salud y motivarles al emprendimiento.	Convivios, reuniones en ocasiones con personal que han interactuado, informarles que la institución está para servirles si necesitan de nuestros servicios, compartir sus experiencias en reuniones con empleados en esas condiciones que laboran en oficinas y seccionales que son parte del grupo de empleados de la institución a lo largo del territorio nacional.

Fuente: Elaboración propia del equipo

Como se visualiza en el cuadro anterior, las respuestas del eje de proceso de jubilación brindaron indicios de cuáles pueden ser las razones del porque la población en estudio no inicia el proceso de jubilación, lo cual se complementa con lo expresado por los empleados en la encuesta realizada.

## 1.6 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS ASOCIADOS AL PROCESO DE JUBILACIÓN

De los resultados obtenidos en las entrevistas y encuestas generadas se analiza e identifican los factores o razones del porque los empleados no desean iniciar el proceso de jubilación y el desglose de algunos problemas a nivel operativo y financiero dentro de la Institución.

### 1.6.1 FACTORES DEL PORQUE LOS EMPLEADOS NO OPTAN POR INICIAR SU PROCESO DE JUBILACIÓN

Con base a los resultados obtenidos de la encuesta realizada a personal de Cruz Roja Salvadoreña, en edad de jubilación se observó que el personal no solo cuenta con los requisitos que establece la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones (SAP) en el Art. 147, sino que un 85 % de la muestra cuenta con más de veintiséis años de laborar para la institución.

Ahora bien, se logró confirmar que el 92% de la población en estudio estableció que una de las razones principales por las cuales no opta por iniciar el trámite de jubilación es el factor **Económico** este factor representa para un futuro pensionado un punto primordial y difícil de enfrentar a razón de deudas y responsabilidades de personas en dependencia económica, lo cual se refleja en el 70% de los empleados con dos o más personas dependiendo económicamente de ellos.

Debe recordarse que una pensión por jubilación no corresponde al 100% del valor recibido en el último salario devengado, sino que es un cálculo promediado de los últimos 10 salarios recibidos de su vida laboral, lo que implica que el estilo de vida deberá de ser modificado de acuerdo con la pensión establecida, razón por la cual es necesario planificar una forma de como percibir ingresos extras, para garantizar el bienestar y equilibrio socioemocional.

Asimismo, la muestra consultada manifestó que aún tienen compromisos de sostenimiento familiar que dependen de su salario, como esposo(a), hijos(as), nietos(as); el programa pretende enmarcar opciones económicas para que las

personas jubiladas tengan alternativas de sostenimiento, y ayuden a incrementar sus ingresos monetarios, esto a razón como se mencionó anteriormente que una pensión no alcanza a cubrir las necesidades económicas.

Así mismo, se confirma que un porcentaje significativo del 69% indicó que, si desea **emprender** un negocio, que les ayudará tanto a mantenerse activos, así como a su situación económica que a algunos los obligará a que tengan que recurrir a actividades remuneradas adicionales con el fin de incrementar su ingreso, lo que confirma que el eje financiero de la propuesta brindará apoyo y soporte a esta situación.

Además, un 62 % de los encuestados manifestó no **conocer el procedimiento** para optar por la jubilación, así como el 100% indicó le interesaría conocer los documentos a presentar y un 85% necesitan conocer las instituciones que intervienen en el proceso.

Por lo que será propicio que la Unidad de Talento Humano de a conocer a través del programa de preparación el paso a paso del procedimiento para optar por la jubilación, y los procesos que se deberán realizar en las siguientes instituciones y administradoras de fondos de pensiones, siendo estas: El Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos (INPEP), El Instituto de Previsión Social de la Fuerza Armada (IPSFA), Administradora de Fondo de Pensiones CONFIA (AFP CONFIA) y Administradora de Fondo de Pensiones CRECER (AFP CRECER); esto a razón de la peculiaridad que existen cotizantes de estas cuatro instituciones dentro de Cruz Roja.

Al contar con esta información facilitará los procesos a seguir, así como los documentos que se tendrán que presentar para realizar el trámite.

Del mismo modo, un 85% de las personas encuestadas cuentan con más de 26 años de trabajo en Cruz Roja Salvadoreña, se deberá de considerar que después de tantos años de laborar para una Institución los vínculos afectivos con los compañeros de trabajo se vuelvan mucho más fuertes, resultando propicio la incorporación de la

temática de **desvinculación laboral** dentro del programa que ofrezca estrategias que tiendan a suavizar los efectos de la situación que deben enfrentar en el proceso.

Se evidencio que las personas en estudio aún no están preparadas para iniciar la etapa de jubilación, y es concluyente a razón de que un 46% manifestó que las personas cuando se jubilan experimentan depresión y ansiedad, el 23% miedo y un 8% tristeza, desesperanza e irritabilidad, confirmando de acuerdo a su forma de pensar que pueden estar expuestas a sufrir desequilibrio emocional, por lo que será de vital importancia manejar dentro del programa un espacio de **ayuda o acompañamiento psicológico**, que promueva objetivos motivantes de vida, después de finalizar su etapa laboral.

Se confirma que un 62% de la población en estudio busca mantenerse activo y realizar diversidad de actividades como el emprendimiento, realizar viajes, adecuaciones en sus viviendas o invertir tiempo en el desarrollo de proyectos propios, por lo es importante contar con un espacio que brinde **alternativas de recreación** que promuevan actividad de los jubilados, y con ello evitar las crisis y etapas tales como la depresión.

Sobre qué tipo de servicios médicos les gustaría recibir antes y después de jubilarse, el 92% de la población en estudio contestaron que todas la especialidades médicas les gustaría recibir; en esta etapa de la vida es vital e indispensable proveer y realizar acciones de prevención en salud, llevando un control médico adecuado, así como contar con orientación de estilos de vida saludable, de esta manera minimizar riesgos, mejorar la calidad de vida y condición física, lo cual reafirma la necesidad de incorporar el eje de **salud** dentro del programa de preparación.

## 1.6.2 SITUACIONES QUE SE PRODUCEN AL INTERIOR DE LA INSTITUCIÓN

De acuerdo con los resultados de la entrevista realizada a jefaturas, sobre los empleados en edad de jubilación que tienen a su cargo, manifestaron que los factores de riesgo que presentan algunos empleados son:

### **Salud:**

- *Disminución de actividad física:* Algunos empleados no pueden realizar trabajos que requieran fuerza, por riesgos a accidentes, y la vulnerabilidad en su condición de salud, lo cual genera baja productividad en algunas unidades.
- *Incremento condiciones de salud no favorables:* Algunos empleados presentan condiciones de salud desfavorables para realizar ciertas actividades, entre ellas se destaca hipertensión y disminución visual, lo cual provoca disminución operativa, provocando sobrecarga laboral en otros compañeros de trabajo y por ende el incremento de pago de horas extras.
- *Incremento en las incapacidades médicas:* Las personas en estudio requieren ausentarse más para atender las condiciones de salud, por lo que en materia de actividades laborales se recargan en otros compañeros, esto a razón que son funciones técnicas, y no se pueden sustituir fácilmente, y ello impacta en el pago de horas extras, viáticos y tiempo compensatorio para los otros compañeros de trabajo.

Aquí radica la importancia de contar con servicios médicos que generen medidas preventivas para controlar la condición de salud al personal en edad de jubilación.

### **Psicoemocional:**

- *Incremento en desestabilidad emocional:* En su mayoría los empleados por jubilarse se ven afectados emocionalmente en la transición, los factores que pueden influir en los cambios emocionales pueden ser diversos, entre los que se mencionan: no desempeñar de una manera ágil y correcta algunas

funciones laborales como antes, resistencia a cambios organizacionales o de proceso, exposición a niveles altos de estrés, y finalmente el pensar “que haré” después de la jubilación, todo lo anterior provoca condiciones emocionales de depresión o culpas en las personas a jubilarse, por ello es importante apoyar con herramientas que brinden guía y consejería a través de un psicólogo.

Con respecto al área psicoemocional, la jubilación implica un cambio en la forma de vivir que se ha mantenido durante muchos años y marca el comienzo de una nueva etapa en la vida de las personas, por lo cual se hace necesario disponer de mecanismos sobre abordaje de la desvinculación laboral y otros aspectos que brinden soporte emocional.

### **Económico**

- *Incremento en preocupación económica de los empleados:* Expresaron que los empleados tienen preocupación por jubilarse por cuestiones económicas y por las bajas pensiones que son generadas por las instituciones y administradoras de fondos de pensiones.

Los decretos emitidos de prestación económica por renuncia voluntaria no son atractivos debido a que no cubren las expectativas económicas de vida de los empleados ya que en algunos casos deben pagar casa, estudios de hijos, nietos, u otras responsabilidades adquiridas.

Los actuales Decretos 592 y 593, referentes a la Ley Reguladora de La Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, establecen en el Art. 8. “Las y los trabajadores permanentes que renuncien a su empleo, a partir de los dos años, recibirán una prestación económica equivalente a quince días de salario básico por cada año de servicio. Para los efectos del cálculo de la prestación económica a que se refiere el inciso anterior, ningún salario podrá ser superior a dos veces el salario mínimo diario legal vigente correspondiente al sector al que corresponda la actividad económica del empleador” (Asamblea Legislativa de La Republica de El Salvador, 2014)

De acuerdo con lo indicado por los jefes de las áreas estratégicas es de vital importancia incluir en el programa herramientas que permitan tener un ingreso extra al personal a jubilarse, además de mecanismos que ayuden a sobre llevar la carga económica en sus familias, como descuentos a empleados en alianza con ciertos comercios, guía de una capital semilla para iniciar con un emprendimiento y/o un ahorro adicional para garantizar su vida en la vejez.

Adicionalmente, en referencia a problemas que se producen al interior de la Institución en relación con la situación del personal próximo a jubilarse las jefaturas de las áreas estratégicas comentaron lo siguiente:

- a) **Sobrecarga laboral en otros empleados.** Se presenta cuando algunos de los empleados próximos a jubilarse no cumplen con las actividades encomendadas del puesto de trabajo y, por ello, se incrementa la carga laboral en otros empleados dentro de la unidad y compromete la eficiencia y el cumplimiento de los tiempos de respuestas con otras unidades.
- b) **Incremento en pago de horas extras, viáticos y compensatorios de tiempo.** Esto se debe a que el personal próximo a jubilarse no cumple con las actividades en el horario de la jornada laboral, ya sea por ausencias justificadas o por riesgos de salud en algunas actividades, se debe incurrir en el pago de horas extras y compensación de tiempo al personal que cubre el trabajo del personal próximo a jubilarse.
- c) **Contrataciones extras como outsourcing.** Para la realización y conclusión de proyectos es necesario contar con personal extra porque en algunas ocasiones las personas que están por jubilarse no finalizan las actividades, e incluso no se observan los mejores resultados, por lo que se aumenta el presupuesto de mano de obra.
- d) **Baja productividad por desmotivación y/o acomodamiento y deficiencias en la ejecución de actividades de algunos empleados,** al no existir nuevos retos y/o la repetición de actividades realizadas durante muchos años, se produce desmotivación y acomodamiento para realizar las actividades del puesto de trabajo y con ello afectar la operatividad del departamento.

Por lo tanto, de acuerdo con el presente diagnóstico es necesario que el Programa de preparación para personas en edad de jubilación de Cruz Roja se traduzca en acciones prácticas para enfrentar los cambios que implica la jubilación y ayudarles a que esta etapa sea asumida y enfrentada de una mejor manera, minimizando grados de afectación en las áreas financiera, psicoemocional y salud, así como potenciar habilidades.

## 2.0 JUSTIFICACIÓN

La etapa de la jubilación representa en la vida de todo ser humano, una transición de cambios y hábitos dentro de su vida cotidiana lo que genera diferentes respuestas acordes a características propias de cada individuo y pensamientos de cómo afrontar las diferentes etapas del ciclo de la vida.

El término jubilación, para algunas personas, puede ser solamente el período en el que se finaliza con la actividad laboral, y por ende con la convivencia con compañeros de trabajo; para otras puede significar una etapa difícil que aborda cambios importantes en su vida.

Aunque existen definiciones que ven a la jubilación simplemente como la fase en que se deja de trabajar, se tienen que considerar también cambios que pueden tener las personas a nivel psicológico, físico y principalmente a nivel social, sin olvidar la estrecha relación que puede existir entre la jubilación y la vejez.

También, a nivel cognitivo, las personas pueden interpretar erróneamente la jubilación, sobre todo de acuerdo con sus creencias y mitos al creer que se convierten en personas inútiles y dejan de ser parte de la fuerza productiva de la sociedad, por tanto, deben aislarse.

De cara a lo anterior, la protección de la vida, la integridad psicosocial y económica de las personas en el trabajo, son procesos cruciales para la competitividad y eficiencia de las instituciones que requieren centrar su atención en el personal que ingresa como en el que está próximo a retirarse, puesto que el recurso humano es quien da sentido y valor agregado a toda institución.

Por ello, es responsabilidad de la institución, gestionar y generar mecanismos de carácter interno que garanticen el bienestar de sus empleados durante su paso por la institución, de modo de brindar un retiro digno.

En ese sentido, contar con un programa de preparación para retiro por jubilación del personal de Cruz Roja Salvadoreña, y que a su vez este se encuentre dentro del portal institucional, resulta innovador, no solo por la trascendencia que este generará

a las generaciones de empleados que vienen atrás, las cuales son más tecnológicas y para la institución será más sencillo transmitir una información más clara y verás.

Para la población actual y a la cual se dirige este programa, se pudo comprobar que un 46 % desea la información de manera digital y escrita, así como un 15% expresó que la prefiere de manera digital y un 39 % lo prefiera escrito; lo que consolida que el programa no solo deberá estar de manera escrita; siendo necesario incorporarlo en los aplicativos del portal de Cruz Roja Salvadoreña.

El programa vendrá a solventar factores que afectan y aquejan actualmente al personal en edad de jubilación como: económicos, desconocimiento en el proceso de jubilación, arraigo a la institución y adaptabilidad de cambio en el estilo de vida; lo cual incide en no iniciar el proceso de jubilación.

Así mismo, este minimizará indirectamente situaciones que representan afectaciones en algunas unidades organizativas de la Institución, como incremento en desmotivación y/o acomodamiento del personal, inequidades y brechas salariales, sobrecarga laboral y deficiencias en la ejecución de actividades, incremento en ausencias por incapacidad médica, incremento en pago de horas extras y compensatorios de tiempo, y gestión del conocimiento.

Lo anterior se fundamenta en que una vez de inicio el programa, las personas con los requisitos de jubilación, estarán más informadas en procesos para realizar los trámites, contarán con opciones económicas para aquellos que deseen emprender y así obtener ingresos extras, beneficios de salud que representarán minimización en costos por consultas médicas, adquisición de medicamentos entre otros.

Así mismo, este programa beneficiará en un mediano plazo a 41 empleados, los cuales se estarían incorporando al programa de manera gradual, entre ellos, jubilados y/o personas próximas a jubilarse, así como pensionados. Lo anterior traerá como consecuencia el ingreso de personal con ideas frescas que fortalezcan las estrategias y el desarrollo de nuevos proyectos que permitan brindar servicios de mejor calidad a la población salvadoreña, solventando la sobrecarga laboral, pagos de salarios y horas extras entre otros.

La importancia de ejecutar el programa de preparación para retiro por jubilación del personal de Cruz Roja Salvadoreña radica en brindar un adecuado acompañamiento en la etapa de transición hacia la jubilación, el cual no solo se limita a brindar información sobre el trámite de la documentación a presentar a las instituciones respectivas, sino que complementa un acompañamiento, orientación y asesoría de los prejubilados en asuntos de orden financiero, psicosocial, familiar, de emprendimiento y de estilo de vida saludable.

Con este programa se preparará a los empleados sobre una nueva etapa de vida a iniciar, y brindar el acompañamiento en el proceso de retiro por jubilación de forma clara, accesible y segura; por lo que este a manera de facilitar la información se encontrará disponible en el portal Institucional, y será divulgado por medio de una campaña interna a todo el personal.

Según los estudios realizados en este trabajo, son pocas las empresas en el tejido empresarial de El Salvador, que cuentan con un programa que prepare y ayude a su personal a dar ese paso de inicio de una nueva etapa de vida. Para Cruz Roja Salvadoreña, será trascendental ser reconocida como una institución Humanitaria con sus usuarios y personal, siendo un ejemplo por imitar para otras instituciones que decidan agregar un programa tan importante como el de retiro por jubilación de su personal.

### 3.0 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

La fundamentación teórica presentada muestra conceptos, antecedentes y teorías que permiten sustentar la propuesta de innovación y comprender el enfoque desde el cual se parte con relación a conceptos, factores, requisitos y efectos por los que pasan hombres y mujeres cuando deben iniciar el proceso para optar a una jubilación o pensión por vejez. Todo lo anterior con la finalidad de comprender hacia donde deberán estar apuntando las líneas estratégicas del programa de preparación para retiro por jubilación del personal de Cruz Roja Salvadoreña.

#### 3.1 ADULTO MEDIO

Según Papalia (2001) “La adultez media comienza a la edad de los 40 años y continua por otros 25 años, hasta los 65, es en este período que una persona ha vivido la mitad de su vida”. La época de la adultez media adquiere su importancia por la trascendencia que ella implica dentro del desarrollo humano. Dicho esto, en el sentido de que, en este período, el adulto medio comienza a enfrentarse a una serie de crisis, que se expresa del siguiente modo:

1. Disminución de la capacidad corporal; está más grueso, hay arrugas, presencia de dolencias y sus músculos no hacen lo que hacían.
2. Revaluación de aspiraciones iniciales y resignación a lograr metas menos ambiciosas o las cambian por completo (nuevo estilo de vida u ocupación).
3. A nivel familiar, se manifiesta una presión psicológica, en cuanto a una responsabilidad hacia los hijos dependientes y sus padres ancianos. Por otro lado, el matrimonio es revaluado cuando los hijos salen del hogar, sintiendo que como pareja ya no hay nada que los mantenga unidos, o bien, pueden alcanzar una estabilidad como al inicio de su vida matrimonial.
4. Cambio de orientación temporal; la persona deja de pensar en lo que ha vivido y le da énfasis a lo que les “falta por vivir”, situación que provoca tensión, temor y ansiedad.

5. Reflexión y reevaluación acerca de su vida: en relación con lo positivo, lo negativo y las decisiones tomadas.

A nivel financiero, aunque para algunos pueden presentar libertades al no contar con otros que dependan de ellos, puede aparecer temores y ansiedad al no sentirse preparados para enfrentar la jubilación y la proximidad de “la vejez” como un hecho real. Estos aspectos enumerados hacen que el adulto medio pase por un proceso continuo de reevaluación de sus decisiones y hechos vividos en relación con el presente. Esta situación que da lugar a interrogantes sobre lo que desea hacer a futuro, a dónde se irá y el significado de lo que se ha vivido. Algunos autores denominan este fenómeno como crisis de la “mitad de la vida” o de la adultez media. Al visualizar al adulto medio dentro de una época de la vida o como una etapa más del desarrollo humano. (Pág. 482)

### 3.2 ¿QUÉ ES ENVEJECIMIENTO?

Según (Vaillant G, 2001) el envejecimiento debe ser visto desde tres dimensiones: disminución, cambio y desarrollo. La disminución se relaciona con el deterioro en la función de algunos órganos, con la reducción de la percepción sensorial y de la velocidad de reacción ante los estímulos. Es una época de cambio: la apariencia física se modifica de forma progresiva, aparecen las canas, las arrugas, y cambia la distribución de la grasa corporal; también se observan modificaciones importantes en el funcionamiento de los órganos y sistemas corporales. La vejez también debe verse como una etapa de desarrollo y madurez.

De acuerdo con lo enunciado por el teórico (Abarca & Nassar, 1993), el envejecimiento es un proceso importante en la vida de una persona y está influenciado por diferentes factores como: la nutrición, la herencia, lo social y lo psicológico.

Socialmente, a la vejez se le otorga un estigma negativo: para algunos, las personas mayores tienen coordinación pobre, se sienten cansadas la mayor parte del tiempo, son enfermizas, sufren muchos accidentes, no son ingeniosas, son olvidadizas, inflexibles, aisladas, entre otros (Papalia D. W., 2001).

La sociedad, desde una perspectiva negativa, provoca que en muchas ocasiones algunas personas lleguen a establecer un paralelo entre vejez y enfermedad, soledad, rechazo social y pobreza. Por lo tanto, el medio social crea la imagen de las personas mayores a partir de sus normas y de los ideales humanos que se tengan en ese momento (Sánchez Salgado, 1990)

### 3.3 ¿QUÉ ES JUBILACIÓN?

Según Bueno Martínez & Buz Delgad (2006). “la jubilación es, tanto un estado al que se llega y que obliga a asumir un nuevo rol, como un proceso que comienza durante la misma vida laboral y que debería planificarse con tiempo para organizar muchos años de nuestra vida” (Pág. 4).

Adaptación a la jubilación es un fenómeno susceptible de provocar o predisponer al surgimiento de estados físicos y/o psicopatológicos, así como repercusiones de notoria relevancia en la mayor parte de los aspectos de la vida. Quizá los dos que impliquen mayor importancia sean la disminución del nivel de los ingresos y el cambio en el estatus ocupacional. La adaptación a la jubilación es un proceso en el que hay que tener presente lo que significa acostarse activo y levantarse pasivo, los matices diferenciadores entre la situación de activo y la de pasivo, así como los factores condicionantes de la decisión de la jubilación y las alternativas a la jubilación. (Hernández Rodríguez , 2009).

#### **2.3.3.1 Factores en proceso de jubilación:**

##### a) Activo

- Aptitud funcional plena
- Énfasis en la apariencia externa: joven = bello
- Estatus productor-consumidor.
- A mayor poder económico, mayor estatus
- Independencia económica basada en el propio trabajo
- Autorrealización por objetivos profesionales-económicos
- Respuesta a problemas basados en la creatividad
- Ampliación de contactos sociales

b) Pasivo:

- Aptitud funcional reducida
- Apariencia externa contraria a lo ideal, viejo = feo
- Estatus perceptor pasivo de renta-pensión
- Bajo poder económico sin posibilidades de mejora
- Dependencia económica externa: pensión
- Sin posibilidades de realización profesional-económica
- Respuesta a problemas basados en la experiencia
- Limitación de contactos sociales

Tras la jubilación, la persona tiene que replantearse toda su vida, organizarse de nuevo el tiempo, ajustarse a una situación económica difícil y establecer unas nuevas relaciones familiares.

La frialdad de las estadísticas dice que un porcentaje significativo de los varones muere en el transcurso de su primer año de retiro. Hay también personas que viven gozosamente su jubilación y que sacan un enorme partido a estos años de vida, disfrutando de todo cuanto está a su alcance y sin sentimiento alguno de culpabilidad o inutilidad.

La lucha por la vida no termina con la jubilación, sino con la muerte. Para lograr lo que uno desea en la vida, hace falta esforzarse. El papel de jubilado no es sencillo. Hemos fabricado demasiados prejuicios y estereotipos sobre él. La falta de obligaciones le proporcionará una gran libertad. Muchos matrimonios vuelven a descubrir a su pareja tras la jubilación. La mayor disponibilidad de tiempo para convivir les brinda una nueva oportunidad. Sin embargo, esta convivencia puede ser una causa de conflictos en el hogar si no toman las medidas adecuadas y no hay una apropiada preparación para la jubilación.

Para Robbins (2004), el retiro laboral es un cambio que acontece con el conocimiento previo del sujeto, es el desprendimiento de una organización debido a múltiples razones, como lo son la renuncia, despido o bien por la jubilación.

Es un cambio tan radical y profundo, que afecta a todas las facetas de su vida. Es un acontecimiento en la vida de una persona, formando parte significativa de los distintos momentos de un curso vital. Para las personas cambia la situación económica, la cantidad de tiempo disponible, la relación con la familia, los amigos, el entorno social, entre otras cosas.

### 3.4. IMPLICACIONES DE LA JUBILACIÓN.

El mundo del trabajo se convierte en un espacio concreto en el que se organiza gran parte de la vida. Representa un medio en el cual las personas se apropian de funciones laborales que ayudan a conformar la identidad y utilidad. La actividad laboral acapara de 8 a 10 horas diarias, por lo que el trabajo no es simplemente producir, sino que en él se establecen relaciones sociales, se hacen amigos y brinda la oportunidad para participar en diferentes actividades. Es decir, el trabajo significa la esencia misma de la identidad social por medio de la cual el hombre y la mujer se definen existencialmente (Cerdas Q, 1991) .

En el trabajo, las personas desarrollan una forma de interpretar y expresar la realidad que los rodea, puede implicar satisfacción, valoración, motivación o, todo lo contrario; por consiguiente, la actividad laboral provee de espacios para establecer vínculos duraderos o no con los compañeros de trabajo.

Es así como estas interacciones permiten conformar una rutina en la cotidianidad de la vida de cada persona. El trabajo y el funcionamiento psicológico de los individuos están recíprocamente relacionados a lo largo de toda la vida, debido a que condiciones ocupacionales moldean la personalidad y el comportamiento de los hombres y mujeres (Castillón Pérez, 1995).

Analizar y comprender las principales dimensiones de la jubilación, implica tomar en cuenta la actividad laboral realizada, el significado personal y el valor social que representa, las oportunidades de desarrollo ofrecidas, los logros alcanzados y las frustraciones encontradas (Abarca S. , 1991)

Las características del trabajo condicionan muchos aspectos de la existencia, así como el tipo de necesidades e intereses desarrollados. Por lo que el rol social que

implica una actividad laboral cualquiera, puede ubicar a las personas en una posición con mucho o poco poder, con capacidad de tomar decisiones o ser subordinados, de proyectarse socialmente y de pertenecer o no a ciertas estructuras sociales (Abarca S. , 1991)

Según Fandiño Rojas (1996), la jubilación como una transición importante en la vida de las personas puede ser:

- Inducida: cuando se estimula el retiro del trabajador de sus actividades laborales.
- Obligatoria: se presenta cuando por razones de edad y regulaciones legales, se obliga al trabajador a retirarse del ejercicio laboral.
- Voluntaria: ocurre cuando la persona decide retirarse de la actividad laboral.

El sociólogo Ignasi Casals (1982), “define la jubilación como el hecho de interrumpir de una manera por lo general brusca, la actividad laboral o profesional desarrollada durante la vida o una parte importante de la vida por causa de la edad.

Aunque algunas posiciones sobre la jubilación proponen perspectivas positivas y otras pueden provocar tensión en las personas, debe tenerse presente, que, como todo proceso, implica un cambio y una transformación que involucra aspectos psicológicos, sociales, culturales, fisiológicos, biológicos y religiosos.” (Pág. 51)

La reacción que tienen las personas ante el hecho de dejar sus trabajos se relaciona con cuánto les agrada éste, de cuánto necesitan dinero, de si ellos mismos toman la decisión de dejar de trabajar o si han planeado anticipadamente este cambio en su vida laboral, por otra parte, depende de su personalidad, el género, las actitudes y de la salud (Papalia D. W., 2001)

Se hace necesario resaltar que, uno de los temores importantes que provoca el hecho de jubilarse en la vida de las personas se relaciona con la reducción de los ingresos económicos, esto se convierte en uno de los elementos que pesan sobre el ánimo del jubilado, debido a que el problema no es solo perder el rol laboral, sino que, al ser menor el ingreso, esta circunstancia cambia el estilo de vida que ha llevado hasta el momento (Cerdas Q, 1991 )

Otro elemento que condiciona el impacto de la jubilación y que puede fundamentar otros temores en las personas ante esta circunstancia se relaciona con el hecho de que al igual que la vejez. La jubilación no escapa de una valoración social, a la cual se le atribuye una serie de desvalorizaciones que la sociedad, dentro de su lógica interna, define como devaluación, la persona “pensionada” ya no es rentable para los fines del mismo sistema social (Cerdas Q, 1991 ).

La concepción que se tenga a nivel personal de la jubilación es una respuesta al proceso de socialización recibido, de ahí que la preparación para la jubilación comienza con los modelos que tienen los niños y las niñas y con los mitos, prejuicios y estereotipos que les transmite la sociedad (Fandiño Rojas, 1996).

Con esta lógica, las personas forman su identidad desde su rol de trabajador, cuando llega el momento de retirarse, dicha identidad se afecta a causa de la connotación negativa que la sociedad atribuye a los jubilados, asociando su rol con ideas de deterioro, improductividad, bancarrota o muerte. Dichas deformaciones de la imagen del jubilado pueden afectar directamente la autoestima y desarrollo personal al interiorizar elementos sociales que limitan las oportunidades de crecimiento, creatividad, aprendizaje y satisfacción (Cerdas Q, 1991 ).

Para realizar un análisis más amplio, la jubilación puede ser vista desde los siguientes ángulos (Mata Segreda, 1996):

1. La jubilación como fenómeno económico social: La jubilación es vista como producto del modo de producción capitalista que se vive actualmente, se plantea una relación directa entre el estilo de trabajo desempeñado por la persona y su jubilación, así como la ubicación de ésta dentro de un contexto social real, en donde la falta de seguridad social y sobre todo la explotación del trabajador, son factores que determinan el goce que logre una persona en su jubilación.
2. La jubilación como empresa individual: Requiere básicamente de un planteamiento anticipado y no de decisiones tomadas con precipitación. Se centra en la responsabilidad de cada persona para explorar nuevos intereses

y para tomar decisiones pertinentes que le permitan un estilo de vida creativo, activo y recompensante.

3. La jubilación como un cambio en el desarrollo humano: El cambio y no la estabilidad es lo que propicia el desarrollo humano, se logra buscando que las diferentes esferas que configuran la vida también cambien para lograr de este modo un ajuste. Se parte del hecho de que la persona debe estar biológica y psicológicamente lista para jubilarse, de no ser así, habrá una desincronización que debe ser resuelta positivamente para que haya desarrollo. Son los cambios biológicos los que le indican a la persona sobre sus posibilidades reales de acción.
4. La jubilación como pérdida: Es aquel acontecimiento que implica alejamiento o cambios, cuando se deja algo atrás, cuando hay separaciones, cuando hay olvido, renuncia de ideas, sentimientos, ilusiones, cuando aparecen impedimentos físicos o mentales, entre otros.

Las perspectivas de análisis del tema de la jubilación permiten visualizarla como un proceso que inicia antes del retiro obligatorio. Esto implica cambios, pérdidas o crisis de roles, posición social y estilo de vida que pueden afectar al jubilado y a su familia. Esta situación que depende no sólo de las particularidades de cada persona, sino también de las condiciones ambientales de su trabajo, de su cotidianidad y de la estructura familiar en la que se desenvuelve. Según Krassoievitach (1991), la jubilación como proceso conlleva las siguientes fases:

1. *FASE REMOTA*: Va desde el inicio de la vida laboral hasta cerca de la jubilación (no hay conciencia de que algún día se jubilará).
2. *FASE DE CERCANÍA*: Se presenta cuando el individuo tiene que confrontar la jubilación como hecho real.
3. *FASE DE LUNA DE MIEL*: Es inmediata a la jubilación; hay una entrega a las libertades recién adquiridas realizando y haciendo cosas para las que no había tiempo. La intensidad de ésta depende de los recursos financieros y

personales con que se cuente y su duración varía hasta que la vida cotidiana se hace rutina.

4. *FASE DE DESENCANTO*: Después de pasado el ánimo de la etapa anterior llega el desencanto, asociado con un estado depresivo ante la presencia de los siguientes factores: - deterioro en la salud. - poca solvencia económica. - alta identificación con la actividad laboral desempeñada. - pérdida de roles ante el retiro. - dependencia de terceros. - cambio de ubicación geográfica del lugar de residencia.

5. *FASE DE REORIENTACIÓN*: Llega cuando se supera la anterior; existe un deseo de la persona por retomar otras actividades y de integrarse a redes o grupos sociales. Comienza un período de ajuste a los cambios del proceso de envejecimiento.

6. *FASE DE ESTABILIDAD*: Las actividades realizadas se hacen cotidianas, dándole a la persona tranquilidad y satisfacción en su vida.

7. *FASE DE TERMINACIÓN*: Ocurre en el momento en que el jubilado se integra a un trabajo o cuando muere. Estas fases no se presentan de igual forma en todas las personas, en algunos casos pasan desapercibidas u ocurre un estancamiento.

### 3.5 EFECTOS PSICOLÓGICOS DE LA JUBILACIÓN

#### 3.5.1 Sentimiento de pérdida

El autor Osborne (2012), expone que es la pérdida de uno de los elementos que definen su identidad. Los seres humanos conformamos nuestra identidad personal por medio de diversos elementos que se conjugan y se ponderan según su importancia para nosotros, por ejemplo: el ser hijo, ser esposo, ser religioso, ser padre, ser abogado, etc. Cuando el trabajo o profesión que desempeñó tienen un gran ponderador para mí, es decir, es el principal o uno de los principales elementos que le dan sentido a mi identidad, al perderlo ésta se recibe con fuerza.

Algunos jubilados se hunden en la depresión al preguntarse ¿Quién soy yo ahora que estoy jubilado? las personas más propensas a la depresión son las que tienen más arraigado su trabajo en su sentido de identidad, incluso sin haberse dado cuenta con anterioridad. De la mano con la anterior está la pérdida de un rol en sus vidas, cuando la persona se retira de su trabajo de forma definitiva deja de percibirse en el rol de trabajador o de proveedor del hogar, por ejemplo. A la pérdida de este rol se le suma el adoptar otro rol que la sociedad no tiene bien definido, el de “jubilado”.

### **3.5.2 Autopercepción psicológica del adulto mayor**

Según Papalia (2001), algunos aspectos psicológicos del adulto mayor se relacionan con la manera que el individuo, enfrentado a la realidad de su envejecimiento, tiene de percibirse a sí mismo.

- a. ***Pérdida de Autoestima:*** Se sabe que la manera de percibirse es lo que permite la propia evaluación, y que esta última (propia evaluación) es el proceso psíquico conocido como Autoestima. Que la autoestima sea positiva o negativa, en alza o en baja, no es indiferente; de la autoestima depende la manera que cada uno tiene de enfrentar la vida, valorarse a sí mismo y valorar a los demás, y de ella depende en gran medida también, la manera más o menos airosa, exitosa, que cada uno practica para enfrentarse a los conflictos y dificultades de la vida. El hombre o mujer actual, enfrentado a la realidad del envejecimiento en medio de una sociedad, es probable que viva la etapa de su jubilación y retiro como una situación de pérdida y minusvalía, como una especie de marginación social. Es fácil que se sienta a sí mismo como alguien que ya no cuenta mucho para los demás porque percibe que los demás no cuentan con él. Y a nivel familiar, que es el lugar donde aún podría sentirse tomado en cuenta, la nueva realidad de la familia nuclear permite que el abuelo vaya poco a poco sintiendo o percibiendo que tampoco en ese ámbito su presencia sea tan necesaria. No es raro, por lo tanto, que algunos ancianos (quizá muchos) sufran la experiencia de vivir su autoestima en serio menoscabo.

- b. ***Pérdida del significado o sentido de la vida:*** Víctor Frankl, refieren a Papalia, Wendkos y Duskin (2001) para definirlo, como el vacío existencial es la neurosis masiva del tiempo; ella se produce cuando el propio ser, la propia existencia, carece de significación. Una vivencia tal acerca del propio Yo, puede desencadenar una serie de síntomas depresivos. Pues bien, es posible que la persona de la tercera edad caiga en ese tipo de depresión a causa de que su vida, tal como es percibida por el propio protagonista, carece de significado. La persona podría preguntarse. ¿Qué es primero, la depresión o la pérdida del sentido de la vida?

Es cierto, sin embargo, que esta experiencia negativa de sí mismo, no se aprecia en personas mayores y ancianas que sean más intelectuales o que permanezcan mentalmente activas. Estos hombres y mujeres, ancianos, pero mentalmente activos, son también capaces de enfrentar la muerte con mayor serenidad que aquellos otros cuya vida carece de sentido según su propia percepción.

- c. ***Pérdida de la facilidad de adaptación:*** Al llegar a una edad mayor, la persona va viendo cómo los ambientes van cambiando para ella, y cómo otros le son lejanos o por lo menos le ofrecen menos interés. En realidad, esto ha pasado siempre y en cada una de las etapas evolutivas del individuo: nunca los intereses han sido ni serán los mismos para todos o la mayoría de las personas, sean de la edad que sean; pero ahora, a esta edad, el problema se agudiza, pues viene sazonado de otros tintes de marginación social. Por eso el anciano se encuentra sin las herramientas que le permitan un trabajo de adaptación: son las motivaciones o refuerzos sociales. Al carecer de dichas herramientas le es difícil adquirir hábitos nuevos, y, por lo tanto, adaptarse a las nuevas circunstancias.

### 3.6 ESPERANZA DE VIDA EN EL SALVADOR

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud -OMS- (2021), la esperanza de vida en El Salvador en 2016 se ubicó en 78 años para las mujeres y en 69 años para los hombres.

La estructura de vida típica en las sociedades se diferencia por edades: los papeles se basan en la edad. El papel principal de los jóvenes es el de ser estudiantes, los adultos jóvenes y las personas en la adultez media son predominantemente trabajadores, los ancianos organizan sus vidas en torno a la jubilación y el ocio (Papalia D. W., 2001)

Hacia la adultez media, las metas relacionadas con la elección de la carrera o se han alcanzado o se ven inasequibles, y la urgencia por avanzar en aquélla disminuye. Durante la etapa de mantenimiento, que por lo general comienza a mediados de los cuarenta años, las personas en la adultez media se enfocan en mantener, en vez de adquirir, prestigio, autoridad y responsabilidad; las personas reducen gradualmente su carga laboral conforme entran en la etapa de desaceleración a finales de los cincuenta años, cuando enfrentan la necesidad de retirarse en un futuro no distante y comienzan a distanciarse poco a poco de su trabajo, tanto física como emocionalmente. Aquellos cuyo autoconcepto está muy profundamente fundamentado en el trabajo pueden experimentar dificultades para dejarlo.

Finalmente, en la etapa de retiro, que tradicionalmente comienza a los 65 años, ocurre la separación formal del empleo y se requiere de ajustes, por carecer de una carrera como una característica definitoria del yo (Papalia D. W., 2001).

### 3.7 LA JUBILACIÓN Y TRANSFORMACIÓN EN LA ESTRUCTURA FAMILIAR.

La jubilación como proceso y sus implicaciones sobre la persona, presenta la posibilidad de comprender, desde el punto de vista del desarrollo integral, las principales fortalezas y debilidades que se presentan antes, durante y después de que un hombre o una mujer deciden retirarse de su actividad laboral. Un aspecto que

no se puede dejar de lado dentro del tema de la jubilación, es aquel que se relaciona con las implicaciones que tiene ésta sobre la familia. La familia como sistema, constituye un vínculo importante y su dinámica se rige por normas, costumbres, valores, actitudes y conductas (Abarca S. , 1991).

Así, el sistema familiar está conformado por personas que interactúan entre sí y con el ambiente, con el propósito de satisfacer necesidades, la acción de una persona o lo que le ocurre a uno de sus miembros incide directamente en la dinámica de su estructura, es decir, cuando alguno de sus miembros sufre algún cambio físico, psicológico, económico o social, el resto de sus integrantes se ven afectados debido al mayor tiempo que pasará el jubilado con su familia, ésta se ve obligada a reestructurar sus límites, normas, roles y comunicación interna, de esta forma, si son resueltos positivamente se dará un ajuste y un crecimiento en sus miembros (Ramón & Fonseca, 1997)

Por otro lado, la familia como sistema que cambia se adapta a nuevas condiciones y evoluciona a través de diferentes etapas del ciclo vital familiar, lo que hace que sufra cambios que van desde la formación de la pareja, el nacimiento de los hijos hasta que maduran abandonan el hogar y los padres envejecen (Ramón & Fonseca, 1997).

Así, la jubilación coincide con un momento transicional del desarrollo familiar dentro de lo que se denomina “nido vacío”, etapa donde los hijos han crecido y creado sus propios compromisos, con un estilo de vida, una ocupación o con un cónyuge y se da un reencuentro con la pareja (Casas Fernández, 1996)

Desde esta perspectiva, la jubilación trae consigo transformaciones en la estructura familiar, las cuales pueden ser aceptadas o pueden producir crisis y conflictos, situación que se ve favorecida u obstaculizada por mitos y estereotipos que otras personas tienen con respecto a la vejez (Abarca S. , 1991)

Por ello, dichas transformaciones provocan que se dé una nueva organización familiar ante el impacto psicosocial que suscita el dolor y la angustia con respecto a su productividad, poder y oportunidades de relaciones sociales, entre otras.

### 3.8 JUBILACIÓN Y GÉNERO

El ser hombre o mujer influye también en el proceso de jubilación, las mujeres parecen aceptar la jubilación con mayor serenidad que los hombres y se posicionan antes y mejor en la nueva situación. Lo hacen posiblemente porque recuperan a tiempo completo un espacio del que jamás habían disfrutado.

En este sentido, la distribución sexual del trabajo asigna funciones distintas a ambos sexos: la mujer es socializada para el rol reproductivo y doméstico, incluye la reproducción biológica, el mantenimiento y cuidado de la familia y la reposición de la fuerza laboral (Lagarde , 1992), así el trabajo se convierte para ella en algo secundario, dándole mayor importancia a su papel de ama de casa, madre y protectora de la familia (Abarca S. , 1991)

Por otra parte, al hombre se le ha asignado un rol económico, el cual se relaciona con el trabajo remunerado fuera del hogar, provoca que centre y forme su autoconcepto según el papel laboral que desempeña (Lagarde , 1992).

De esta forma, el modo de “ser hombre o mujer” está prescrito socialmente por la combinación de rol y estatus atribuidos a una persona en función de su sexo, aspecto que es internalizado por la persona (Gomáriz, 1990).

Como consecuencia las mujeres, incluso aquellas que han trabajado fuera de casa, en realidad no se jubilan nunca del trabajo, de los quehaceres de la casa y tal vez por eso, viven menos su sentimiento de inutilidad, que sí interiorizan, y muy profundamente, los hombres. Las actuales mujeres mayores viven ese trabajo doméstico como algo útil y necesario. Con la jubilación cambian los horarios, los quehaceres, las costumbres.

### 3.9 JUBILACIÓN Y APOYO SOCIAL

En un sentido amplio, apoyo social puede definirse como el conjunto de bienes, servicios e interrelaciones existente o factible en una sociedad, el cual fomenta el desarrollo de los procesos vitales y la satisfacción de las necesidades fundamentales de sus habitantes. (Ramírez M, 1991).

Para Fernández (1992), el apoyo social en la etapa de la vejez se relaciona con aspectos relativos a la integración social de las personas. Las relaciones sociales contribuyen directamente al bienestar, en la medida en que satisfacen necesidades sociales. En este sentido, la población de jubilados, al estar inmersa dentro de la población de adultos mayores, constituye un grupo que adquiere importancia debido a su vulnerabilidad, al presentar mayor incidencia y prevalencia de problemas de salud, como por la ruptura inevitable de vínculos sociales (Fernández & otros, 1992).

El apoyo social tiene como función brindar ayuda emocional (confianza, compañía y orientación, entre otros) e instrumental (ayuda financiera, ayuda en labores de la casa y en el autocuidado, por lo que ésta adquiere un papel relevante en el mantenimiento de la salud y en el decremento de la probabilidad de ocurrencia de enfermedades (Fernández & otros, 1992).

La pérdida de vínculos laborales significativos a partir de la jubilación se convierte, junto con otros sucesos vitales como la viudez, la partida de los hijos y otros familiares, y el cambio de roles e intereses, en hechos que requieren de apoyo para que las personas se adapten a su entorno y aumenten las posibilidades de crecimiento y desarrollo. Fortalecer y ampliar los círculos sociales en que se desenvuelve el jubilado, le permite construir un sistema de ayuda, apoyo o soporte social eficaz, que promueve su integración al entorno y lo provee de información, conocimientos y de participación en grupos. De esta forma, la persona puede conocerse y valorarse a sí misma y asumir nuevas responsabilidades y roles sociales (León, 1990).

### 3.10 ENVEJECIMIENTO ACTIVO

Proceso de optimizar las oportunidades de salud, participación y seguridad en orden a mejorar la calidad de vida de las personas que envejecen.

Con el desarrollo a escala humana, permite comprender la vejez como una etapa en la que se puede lograr la satisfacción. Para ello, aporta elementos importantes para relacionar la vejez y calidad de vida, la cual dependerá directamente de aquellos requerimientos de orden material, social y espiritual que puedan proporcionarle a la persona mayor las condiciones necesarias para desplegar sus energías y capacidades a nivel individual, familiar y comunal.

Estos requerimientos se relacionan directamente con las posibilidades reales de acceso a servicios, recursos y oportunidades que propicien el desarrollo de todas sus potencialidades y de contar con una oportunidad razonable de llevar una vida productiva y creativa de acuerdo con sus propios intereses y necesidades. Junto con el enfoque del desarrollo humano, existen otras teorías que permiten comprender y analizar el proceso de envejecimiento. Para tal efecto, a continuación, se presenta un resumen que contiene algunas de éstas y de la relación que establecen entre el envejecimiento y el medio social en que se desenvuelven las personas.

Por las razones expuestas, resulta de gran importancia preparar al talento humano de Cruz Roja Salvadoreña en edad de prejubilación y jubilación para la adaptación a la transición en factores psicológicos, de salud, familiar y económico.

### 3.11 REQUISITOS PARA ACCEDER A LA PENSIÓN MÍNIMA DE VEJEZ

#### **Art. 147 Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones (SAP)**

La pensión mínima de vejez es un beneficio otorgado por el Estado a los afiliados que cumplan los siguientes requisitos:

1. Tener sesenta años o más, los hombres y cincuenta y cinco o más, las mujeres.

2. Haber completado un mínimo de veinticinco años de cotizaciones registrados al momento en que se devenga la pensión, o con posterioridad, si se trata de un afiliado pensionado que continúa cotizando. Para el cálculo del tiempo cotizado, se considerará además lo siguiente:
  - a. Los períodos por los cuales el trabajador estuvo incapacitado y percibió el respectivo subsidio, se acumularán y computarán hasta por un máximo de tres años.
  - b. Se sumará el tiempo por el cual el afiliado hubiere recibido pensiones de invalidez declarada en primer dictamen, cuando esta hubiere cesado según el segundo dictamen.

Si se trata de un afiliado pensionado que continúa cotizando, por cada 24 meses cotizados, después de cumplido el requisito de pensión de que se trate, se contabilizará un año para efectos del requisito de tiempo de la pensión mínima. **Ley SAP)** (Salvador L. A., 2016)

### 3.12 PROGRAMAS DE AYUDA EN EL RETIRO LABORAL

Djenderedjian & Di Martino (2007) especifican que un programa de retiro laboral es en sí una guía de preparación para enfrentar la crisis de la nueva etapa de la vida, incorporando la posibilidad de transformar las posibles amenazas en oportunidades; de poner en marcha diferentes caminos adaptativos, proyectos personales y comunitarios que implican siempre el desafío de participar activamente.

Un programa es la preparación del empleado que egresa de la organización debido a que ingresa a una nueva etapa de su vida.

### 3.13 INVESTIGACIONES SOBRE PROGRAMAS DE RETIRO LABORAL EN AMÉRICA LATINA

La OMS en su publicación sobre “El Envejecimiento en las Américas, proyecciones para el Siglo XXI” expresa: en la región, especialmente en América Latina y el Caribe, la esperanza de vida al nacer se elevó drásticamente durante los dos

decenios después de la Segunda Guerra Mundial. La tasa de aumento se desaceleró después de mediados de la década de los sesenta, aunque la mayoría de los países continúa experimentando mejoras en la mortalidad general, la esperanza de vida de las mujeres ha alcanzado o sobrepasado los 78 años por lo menos en 27 países de las Américas, cifra similar a la de varios países europeos. Por otra parte, la esperanza de vida de los hombres es invariablemente más baja, aunque la diferencia en la esperanza de vida según el sexo varía considerablemente (por ejemplo, es de tres años en Paraguay, pero de nueve años en Brasil y Puerto Rico). (OMS, 2021)

Retomando lo expresado por la OMS en relación con la esperanza de vida de la población en América Latina, algunos países de la región han realizado investigaciones sobre la necesidad de crear dentro de los lugares de trabajo, programas que beneficien en la orientación y ayuden a los trabajadores a optar por la jubilación a través de un programa interno que les encamine y oriente sobre los pasos a seguir, se citan los cuatros ejemplos siguientes:

#### 1. Caso Guatemala

Para el caso de Guatemala, Guzmán Navas (2007) realizó una Propuesta de un Programa de Ayuda al Adulto Mayor en la Fase de Retiro Laboral para Hoteles de Cuatro y Cinco Estrellas en Antigua Guatemala.

La inquietud por desarrollar este tema surgió debido al aumento creciente de la población de personas mayores que ha provocado importantes cambios de actitud y mentalidad, tanto entre sus protagonistas como en la sociedad en general.

Lo que se pretendió conocer al investigar este tema fue cuántos hoteles de cuatro y cinco estrellas en Antigua Guatemala tienen implementados programas para apoyar a los adultos mayores en la fase del retiro laboral, para facilitar su desprendimiento de la organización y que puedan sentirse útiles y a la vez establecer una propuesta de un programa de ayuda para las personas que se jubilan.

Para realizar la investigación fue necesario, en primer lugar, realizar un censo en 19 hoteles de la Antigua Guatemala, siendo de estos, siete de cinco estrellas y doce de cuatro estrellas; con el propósito de conocer cuáles de estos tenía implementados a la fecha programas de ayuda al adulto mayor. Los resultados revelaron una limitante: en los 19 hoteles en los que se trabajó, ninguno existía un programa de ayuda para retiro por jubilación.

## 2. Caso Colombia

Zohamy Ardila, en su investigación sobre “Un Plan de retiro para los empleados en etapa de prejubilación de la Universidad Tecnológica de Bolívar: una estrategia de responsabilidad social empresarial” (año), especifica la importancia de un Plan de Retiro para los empleados de la universidad, donde se pretende un mayor acompañamiento en la etapa de transición hacia la jubilación, en dicho caso el acompañamiento no solo se limitará al trámite de documentos sino que complementará en un acompañamiento, orientación y asesoría de los prejubilados en asuntos de orden financiero, psicosocial, familiar, de emprendimiento y de estilo de vida saludable, que les permitirá realizar una prospectiva personal de la nueva etapa de vida a iniciar, con el fin de minimizar el impacto emocional que representa para estos el retiro y generar un ambiente organizacional apto para el desarrollo eficiente, eficaz y productivo de las funciones de cada empleado próximo a jubilarse.

En Colombia, el diseño y la aplicación de planes de retiro se viene realizando desde el año 1973 bajo la responsabilidad de la empresa Fabricato, a partir de allí varias organizaciones tanto públicas como privadas también han hecho esfuerzos sobre el diseño de programas para población en edad de retiro; pese a ello, en la costa Caribe, las instituciones de educación superior no poseen planes de retiro estructurados, sino que más bien lo que hacen son actividades aisladas que hacen parte de sus planes de bienestar socio-laboral, pero no definen áreas estratégicas para sus pre-pensionados. (2011)

### 3. Caso Chile

Ana Isabel Olate realizó en el 2018 un Caso de Estudio: Experiencia de un Plan de Retiro Voluntario en una empresa, el cual aborda la experiencia de AGUAS ANDINAS (empresa chilena) la cual implementó un Plan de Retiro Laboral Voluntario en el año 2015, dirigido a trabajadores (as) que estuvieran a 3 años de cumplir con la edad de jubilar por vejez.

El plan de retiro laboral anticipado surge a fines del año 2000. Desde su diseño fue planteado como una medida de largo aliento, que pudiera replicarse en el tiempo. Así nació la primera versión denominada “Proyecta 1, dirigido a trabajadores (as) que estuvieran a 3 años de cumplir con la edad de jubilación”. Para promover su aceptación, la propuesta contemplaba incentivos económicos y la mantención de los seguros de vida y salud, este último por tres años cuando se espera que el trabajador se acoja a jubilación.

El Plan se implementó en dos oportunidades. La segunda versión se realizó en 2015, con dos años de retraso respecto de la idea original. Entre las razones, internamente se atribuye a problemas presupuestarios.

En esta versión, la invitación de la empresa despertó reacciones tan diversas como opuesta entre los candidatos. Algunos reaccionaron sorprendidos y molestos con la idea alejarse de la empresa. Otras, con pena y temor respecto de cómo enfrentar esta nueva etapa. En el lado opuesto, surgieron los optimistas, los que vieron una oportunidad de iniciar un nuevo proyecto de vida.

Quienes representaron a la empresa en la negociación, observaron que el proceso significó un importante desgaste emocional para las dos partes, principalmente, para quienes presentaron resistencias. Advierten que el rechazo no se centró tanto en la calidad oferta, sino más bien, en un bajo interés por retirarse de la empresa. Con base a esta experiencia es que las personas a cargo creen que es necesario revisar y ajustar la iniciativa a fin de darle viabilidad para los próximos años. (Olate Soto , 2018, págs. 4-6) Eliminar números de página.

#### 4. Caso El Salvador

Según investigación de Álvarez Rodríguez, Xiomara y otros (2018, pág. 62), sobre la implementación del proceso de outplacement aplicado a personas próximas a pensionarse del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS)", se hace referencia que en el 2016 existió un taller llamado proyecto de vida, dentro del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), en donde preparaba al personal en general para proyectarse a futuro, en materia de jubilación, donde textualmente se cita lo siguiente: preparando al público en general a proyectarse a futuro, modificando actitudes y comportamientos, donde se decía que la jubilación viene de júbilo, y que debía verse esta etapa como un privilegio al que no todos tienen acceso, constaba de 10 charlas que se daban en el año y se daban temas como: vejez, proyectos de vida, salud física y emocional. Sin embargo, este taller desapareció por falta de presupuesto, en las charlas se deban refrigerios, almuerzos y poco a poco se fue disminuyendo la inversión en esto, hasta que ahora en día ya no se imparte.

Además, muchas personas que han sido altamente efectivas deben de seguir siendo productivos tenemos que incentivarles a que nunca deben de cambiar esa productividad, además motivarles a que la jubilación no es el fin de su vida laboral es más que esta experiencia les ayude y los motive a que siempre se mantengan activos en diferentes actividades que ellos quieran realizar. Lic. Guadalupe Quintanilla, Instituto Salvadoreño del Seguro Social."

Por otra parte, Kalena de Velado, Presidenta Fundación EMPREPAS, realiza una investigación en su libro La Guía de Buenas Prácticas (Debeljuh , Reyes de Santos, & Peláez Dorantes , 2016), donde menciona 2 empresas en El Salvador, que están aplicando Programas de Jubilación a sus empleados, a continuación, el detalle:

##### **a) Empresa ASESUISA- Programa de Jubilación**

El programa busca preparar y apoyar en forma integral a los empleados próximos a pensionarse, que voluntariamente deseen recibirlo, para que asuman con optimismo el nuevo rol en la familia y en la sociedad.

A través de esta iniciativa se concientiza sobre las capacidades que tienen para que mantengan, mejoren o construyan una mejor condición de vida para ellos y sus familias, permitiéndoles disfrutar de una tercera edad satisfactoria y saludable.

- ✓ El programa está compuesto por seis pilares:
  1. Asesoría sobre los requisitos requeridos para pensionarse de acuerdo con las leyes y regulaciones vigentes.
  2. Encuentro Emocional y Proyecto de Vida: charla con un profesional especializado sobre temas relacionados al desapego al espacio laboral y compañeros de trabajo: cómo aceptar y afrontar el cambio, posibles cambios y adaptaciones con su familia, motivación para recibir los nuevos retos de su vida, etc.
  3. Capacitación en Estilo de Vida Saludable: se imparte asesoría en temas de nutrición, actividades que pueden realizar en su tiempo libre, opciones para el conocimiento de sitios turísticos y divertidos en la ciudad, acondicionamiento físico.
  4. Asesoría financiera: a través de una charla que contempla aspectos emocionales y formas de manejar las finanzas familiares, así como desarrollo de habilidades para el emprendimiento.
  5. Entrevista de retiro: a cargo de un coach profesional para conocer qué le ha dejado su paso por la empresa, aspectos de mejora, etc.
  6. Despedida y acto simbólico de reconocimiento: los empleados son premiados con un reconocimiento en un acto al que asisten todos los empleados y la Alta Dirección.
  
- ✓ Impacto: Desde su lanzamiento en el año 2015, seis empleados fueron beneficiados con este programa.
- ✓ Vivencia de pensionado ASESUISA:

“La persona que nos dio la charla sobre el proyecto de vida fue muy buena con nosotros y nos enseñó que, al jubilarnos, no nos debemos sentir tristes, y que siempre tenemos que estar felices y optimistas. En el proyecto, recibimos muy buenos consejos de cómo manejar nuestras finanzas. También sobre lo

que podíamos hacer en nuestro tiempo libre. Ahora estoy poniendo en práctica esos consejos, por ejemplo, estoy leyendo bastante, libros que antes no tenía tiempo de leer. También estoy haciendo mucho ejercicio, camino más y me siento saludable. El programa me sirvió mucho para poder afrontar con más entusiasmo esta nueva etapa en mi vida.” María Altagracia Ayala Rivas (Debeljuh , Reyes de Santos, & Peláez Dorantes , 2016, págs. 189-190)

## **b) Empresa de Distribución de Energía “DELSUR” - retiro por jubilación**

### ✓ Objetivo

DELSUR es una empresa reconocida por su solidez, por su buen ambiente laboral y por la cantidad de beneficios extralegales que ofrece a sus colaboradores. Todos estos factores cooperan para que cuando llega el tiempo de la jubilación, muchos de los colaboradores deseen continuar por más tiempo en la compañía.

Fue así como en 1996, cuando se jubilaron los primeros empleados de la compañía, se instituyó esta práctica que busca acompañarlos en el proceso legal de retiro y facilitarles herramientas para que inicien la nueva etapa con una visión optimista y emprendedora.

A través de la prestación, se otorgan permisos de trabajo especiales para que realicen los trámites legales del retiro en las instituciones gubernamentales o en antiguos trabajos según sea el caso. Se les imparte una charla motivacional sobre emprendedurismo y manejo efectivo del tiempo. Se les hace entrega del monto de dinero acumulado en el pasivo laboral y cuando se acerca el día de la despedida, se organiza un almuerzo con la familia del colaborador donde reciben de manos del Gerente General, una placa de agradecimiento por los años de servicio prestados a la institución. Esta reunión suele ser muy emotiva. Tanto la familia como el empleado reconocen las múltiples ayudas que les ha brindado la empresa durante el trayecto laboral, que les han permitido alcanzar infinidad de metas en la familia.

El aspecto diferenciador de esta práctica es que todos los jubilados se mantienen activos en la póliza de seguro de vida.

- ✓ Impacto: Desde 1996, se ha apoyado a 30 jubilados con esta práctica.
- ✓ Vivencias de pensionados DELSUR:

“Agradezco a DEL SUR por el apoyo y afecto que recibí durante casi quince años que he laborado en esta magnífica empresa. Fue un honor compartir con mis compañeros y jefes todo este tiempo.”

“Después de recibir las charlas, me siento preparado para afrontar con esperanza el cambio de vida que supone la jubilación.” Alfredo Ulises Ramírez Encargado de Seguridad y Prevención de Riesgos 15 años de trabajo en la empresa.”

“El acompañamiento de DEL SUR durante mi proceso de jubilación ha sido muy favorable pues la jubilación es un cambio radical de vida, genera cierto temor por la reducción en el ingreso económico, como también porque se reduce el entorno familiar, me refiero a que para mí DEL SUR siempre fue como mi segunda familia.”

Sin embargo, con la disponibilidad y apoyo recibido en las distintas etapas de mi jubilación he logrado integrarme a la red de proveedores de la empresa. Ya cuento con un primer contrato, de manera que me encuentro disfrutando de mi familia y dedicándole más tiempo a mis proyectos personales sin dejar de servir a DEL SUR. Me siento perfectamente adaptada a mi nueva situación y veo con mucho optimismo mi futuro.” Concha Marina Díaz de Castro Auxiliar de Ingeniería Gráfica 19 años de trabajo en la empresa (Debeljuh , Reyes de Santos, & Peláez Dorantes , 2016, págs. 191-193)

### 3.13 FONDO DE RETIRO

#### **¿Qué es el fondo de ahorro?**

El fondo de Ahorro es una prestación que ofrecen las empresas a sus trabajadores, la cual consiste en las aportaciones económicas que tanto la empresa como los trabajadores realizan.

Esta prestación se logra a través de la negociación del Contrato Colectivo de Trabajo. Éste establece que la empresa se compromete a realizar aportaciones económicas, con diferente periodicidad, que puede ser semanal, quincenal o mensual.

Esto en tanto que los trabajadores están de acuerdo en que se realicen descuentos de sus salarios, por la cantidad que se acordó entre ambas partes. La aportación que se haga al fondo de ahorro puede ser variable: se puede seleccionar un porcentaje del salario o ser en cantidades.

#### **Ventajas del fondo de ahorro**

Respecto a este tipo de prestaciones existen ventajas tanto para la empresa como para los trabajadores, algunas de ellas son:

- Fomenta el ahorro entre los trabajadores.
- Promueve el bienestar económico.
- Unen su ahorro para una mejor inversión del mismo.
- Las aportaciones que realiza la empresa al Fondo de Ahorro son deducibles de impuesto, esto si se realizan bajo los lineamientos de la ley.
- Favorece que permanezca personal cualificado en la empresa. (Silva, 2020)

Con base a la fundamentación teórica descrita anteriormente, se diseña la propuesta para la implementación de un programa de retiro por jubilación para Cruz Roja Salvadoreña.

## **CAPÍTULO II. IMPLEMENTACIÓN DE LA INNOVACIÓN**

### **4.0 ESTRUCTURA DE LA INNOVACIÓN**

Se presentan los objetivos, el diseño de la innovación y la estructura del programa de retiro por jubilación de la Institución.

#### **4.1 OBJETIVOS**

##### General

Elaborar un programa de preparación para retiro por jubilación del personal de Cruz Roja Salvadoreña, a través de plataforma virtual institucional.

##### Específicos

- ❖ Realizar un programa de retiro por jubilación del personal de Cruz Roja Salvadoreña, de acuerdo con el diagnóstico obtenido que permita solventar los factores que inciden en los empleados que cuentan con los requisitos para optar por una pensión por vejez y no sienten el deseo de realizar el proceso.
- ❖ Desarrollar un diseño innovador del programa de preparación para retiro por jubilación del personal de Cruz Roja Salvadoreña en el portal institucional a través de los factores detectados en el diagnóstico.
- ❖ Contar con la validación del contenido del programa de retiro por jubilación para el personal de Cruz Roja Salvadoreña, a través de un especialista en materia de previsión social.

## 4.2 DISEÑO DE LA INNOVACIÓN

Actualmente, Cruz Roja Salvadoreña se ve en la necesidad de crear un programa que beneficie y prepare al personal en edad para pensionarse basado en los factores o razones identificadas en el diagnóstico como: económicos, orientación y guía sobre el procedimiento, arraigos a la institución, adaptabilidad de cambio en el estilo de vida.

Así mismo, se espera minimizar indirectamente en situaciones que representan afectaciones en algunas unidades organizativas de la Institución, como: sobrecarga laboral y deficiencias en la ejecución de actividades, incremento en ausencias por incapacidad médica, incremento en pago de horas extras, viáticos y compensatorios de tiempo, Contrataciones extras como outsourcing y gestión del conocimiento.

En ese sentido, se presenta un programa de preparación para retiro por jubilación del personal de Cruz Roja Salvadoreña, este se encontrará en la plataforma institucional, donde podrá ser consultado y visto, con el objetivo de conocer su contenido y aplicabilidad que conduzca al personal en edad de jubilación a gozar de este beneficio; el cual estará siendo conducido y acompañado por la Unidad de Talento Humano.

Dicho programa pretende solventar problemáticas en el personal a jubilarse como:

*Gráfico 21: Descripción de Ejes de programa “Mi Porvenir”*



Fecha: Elaboración Propia. creación propia por el equipo

Las problemáticas mencionadas anteriormente, se convertirán en los pilares de una aplicación alojada en la Plataforma de Cruz Roja Salvadoreña, la cual tendrá por nombre “Mi Porvenir”:

**Objetivo del programa:** Preparar a todo el personal en proceso de retiro por jubilación, brindando orientación en temas de interés como: económicos, trámites de jubilación, historial laboral, adaptabilidad a nuevos estilos de vida, recreación y esparcimiento, así como salud.

**Establecimiento de nombre del programa:** El nombre del programa MI PORVENIR se enfoca en los acontecimientos positivos que vivirá una persona hacia una mejor calidad de vida.

**Diseño de logo** El diseño fue basado en el nombre del Programa llamado Mi Porvenir, en donde se incorporó como letra O, un sol que representa esperanza, un nuevo inicio; se diseñaron dos logos de acuerdo al fondo en donde se utilicen:

**Logo1:** Los colores utilizados fue la combinación de letras color rojo en fondo blanco.

**Logo 2:** Para el caso de fondo rojo las letras serán de color blanco y el sol representado por la letra O será color amarillo.



Imagen #1: Logos de Programa Mi Porvenir

**Lineamientos de uso de logo:** El logo del programa Mi Porvenir solo podrá ser utilizado por Cruz Roja Salvadoreña, para efectos de documentación impresa del programa como trípticos, banner, podrá ser visualizado en el portal institucional, así como en promocionales, como gorras, lapiceros, tazas.

Los colores tendrán que ser utilizados en sus tonalidades originales y en ningún momento se podrán modificar o alterar.

### 4.3 ESTRUCTURA DEL PROGRAMA

Cada icono de la plataforma contendrá un tema de interés específico, se han diseñado 5 ejes principales: el programa, el proceso, finanzas, psicoemocional y salud; la información disponible estará clasificada en links informativos, videos tutoriales, y/o descarga de documentos relacionados con al proceso de jubilación, con ello se busca facilitar el acceso, aclarar dudas y presentar beneficios adicionales al personal próximo a jubilarse; se detallan los ejes a continuación:

#### **1. Eje Programa**

En esta opción se realizará la descripción del programa en general, y en ella se podrá encontrar la opción para realizar la descarga directa del programa Mi Porvenir, con la finalidad de brindar accesibilidad y claridad a los empleados. Este podrá ser descargado en formato PDF para su lectura y comprensión.

El programa también se encontrará en ejemplares impresos, para aquellos empleados que cuenten con los requisitos para jubilarse y deseen obtenerlo; sin embargo, para generaciones futuras se contemplará la lectura digital, la cual está revolucionando la industria de la impresión. En concreto, ha introducido un método de impresión respetuoso con el medio ambiente. Al optar por la digitalización, se está optando por conservar el medio ambiente, lo que conlleva a enormes beneficios medioambientales.

Lo anterior, toma en consideración que las nuevas generaciones hacen más uso de documentos digitales que impresos.

## 2. Eje Procesos de Jubilación

Este eje contendrá información sobre el paso a paso que el personal a jubilarse deberá cumplir, los requisitos para dar inicio al proceso, los trámites que debe realizar con las Instituciones de trámite de pensión y finalmente podrán consultar el historial laboral dentro de Cruz Roja Salvadoreña.

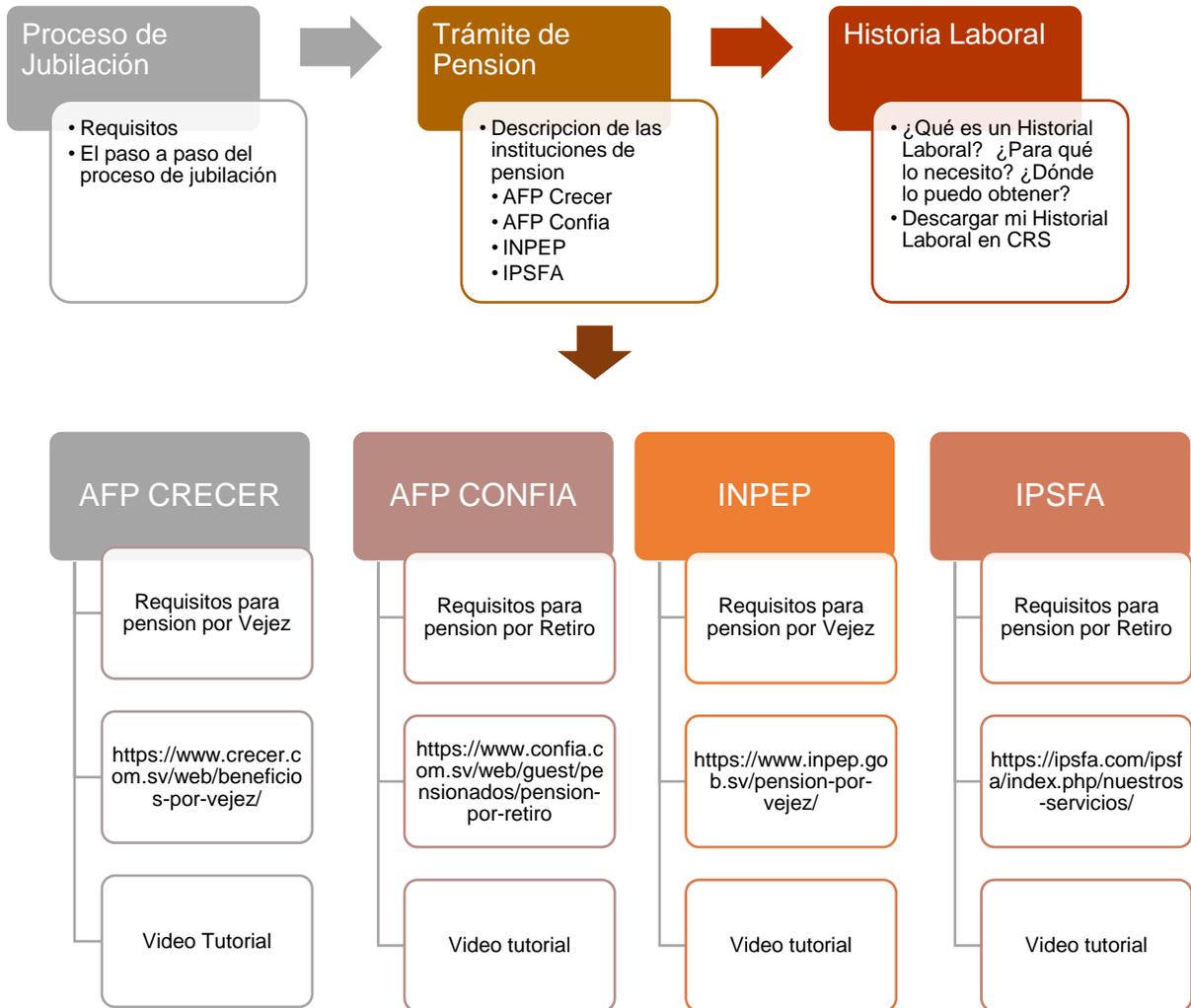


Gráfico # 22, creación propia por el equipo

### 3. Eje Financiero

Este eje contendrá información sobre:

- 1) *Emprendimientos*: Formaciones con emprendimientos en determinadas áreas como: servicios de alimentación, servicios de transporte y otros. Para todo ello se pone a disposición una lista de centros de formación (Anexo No. 9).  
Se propone que para los emprendimientos se les facilitará contrataciones a los jubilados por servicios profesionales de acuerdo con categorías mencionadas.
- 2) *Ahorra +*: Brindar alternativas de diversos comercios como supermercados, farmacias, gasolineras, restaurantes y/o gimnasios que brinden descuentos para jubilados de Cruz Roja Salvadoreña.
- 3) *Administración Financiera*: Brindar charlas que proporcionen herramientas en el manejo y administración de las finanzas a nivel individual como familiar.
- 4) *Becas*: Una opción para que los hijos de los empleados puedan identificar las instituciones que brindan becas de estudio universitarias, al mismo tiempo colocar los requisitos que conlleva y con ello brindar un soporte económico a las familias.
- 5) *Fondo de Retiro*: Es un beneficio económico para los empleados de Cruz Roja Salvadoreña, el cual provee un ingreso complementario para el personal a retirarse por jubilación, el cual contiene los siguientes criterios:
  - La Institución deducirá del salario bruto mensual de los empleados un fondo de retiro del cinco por ciento (5%) durante cada año de servicio a partir de la aceptación del empleado.
  - La Institución contribuirá con el tres por ciento (3%) sobre el salario bruto mensual de los empleados durante cada año de servicio a partir de la aceptación del empleado.
  - Los empleados pueden renunciar en la deducción del cinco por ciento (5%) y por consiguiente perder el derecho de las contribuciones que la Institución estará dispuesta a aportar.
  - El total de las cantidades deducidas como las contribuidas por la Institución se entregarán al momento que el empleado decida retirarse por jubilación de la Institución, el cual será administrado por Unidad de

Talento Humano y además los fondos de retiro se entregarán en casos adicionales como:

- Terminación del Contrato Individual de Trabajo por acuerdo mutuo.
- Terminación del Contrato Individual de Trabajo con responsabilidad de la Institución.

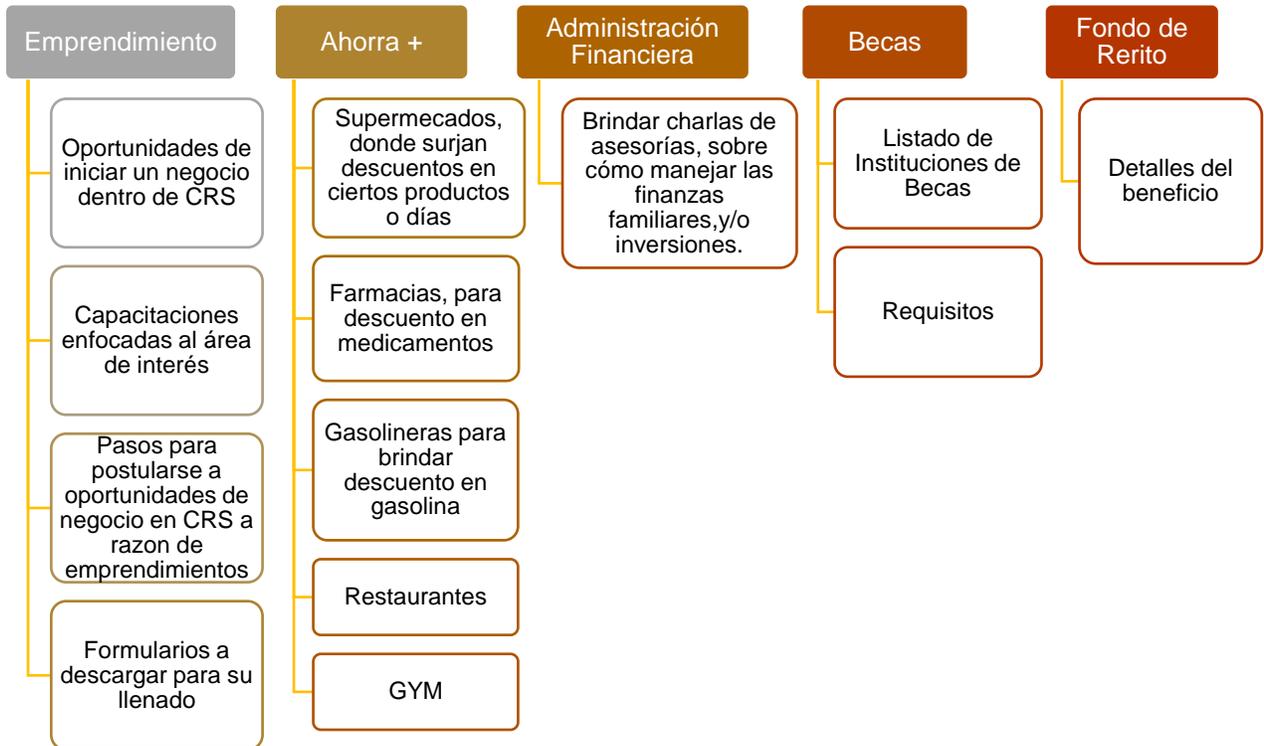


Gráfico # 23, creación propia por el equipo

#### **4. Eje Psicoemocional**

Cruz Roja Salvadoreña, a través del programa “Mi Porvenir” pretende cuidar el desarrollo psicoemocional de todos sus empleados y en especial de sus pensionados; en su dimensión física como en las áreas socioemocional y esparcimiento o recreación.

Etapa que suele coincidir con la terminación de la vida laboral y puede ser tomada como el inicio de un cambio vital donde se podrán realizar actividades muchas veces postergadas, disfrutar de los seres queridos, amigos y a su vez seguir generando proyectos.

Este eje contendrá información relevante para preparar y ayudar a afrontar de una mejor manera el nuevo estilo de vida de la población a jubilarse, se muestra el contenido:

##### **4.1 Videos Tutoriales**

Los videos que se alojarán en la plataforma y se estarán actualizando trimestralmente con las siguientes temáticas:

###### *a. Mecanismos de abordaje sobre la desvinculación laboral*

- ✓ Mis compañeros de trabajo seguirán en mi vida
- ✓ Soy valioso, porque he llegado hasta esta etapa de mi vida
- ✓ Gracias a la vida que me ha dado tanto
- ✓ Acepto mi jubilación con alegría
- ✓ El júbilo de estar jubilado
- ✓ Que hare después de mi jubilación

###### *b. Manejo del tiempo*

- ✓ Me siento libre de hacer lo me gusta
- ✓ Nuevos hobbies de un jubilado
- ✓ Los jubilados están conectados
- ✓ Explorando mi ser

c. *Adaptación familiar:*

- ✓ Como me relaciono con mi esposo(a) o compañero(a) de vida
- ✓ Como me relaciono con mis hijos
- ✓ Las actividades compartidas dentro del hogar
- ✓ Amor y comprensión dentro de la familia
- ✓ El trabajo en equipo, fortaleza familiar.
- ✓ Los ciclos en la familia
- ✓ Valores familiares
- ✓ La comunicación con mi esposo(a)
- ✓ La comunicación con mis hijos

Así mismo se pueden hacer círculos de charlas sobre las temáticas cada mes en donde se expongan su sentir y que piensan sobre el video.

#### **4.2 Consejero personal**

Se brindará consejería psicológica a través de psicólogos que deseen brindar voluntariado dentro de Cruz Roja, para abordaje de sentimientos ante las formas de afrontar el proceso de jubilación.

#### **4.3 Recreación**

Por medio de este apartado se busca implementar actividades que mantenga activos a las personas próximas a jubilarse, así como generar bienestar físico, espiritual, social, así como el mantenimiento de su autonomía y participación social. Se realizarán por medio de actividades:



Gráfico # 24, creación propia por el equipo

**a) Paseos:**

- ✓ Acceso a centros recreativos de empresas: Se establecerán convenios con empresas que cuentan con centros recreativos que permitan el acceso del personal de Cruz Roja en edad de jubilación, incluyendo su grupo familiar hasta 5 personas, y podrán ingresar con carné de identificación de Programa Mi Porvenir, el ingreso será totalmente gratis, el listado estará alojado en la plataforma.
- ✓ Programaciones turísticas a diferentes lugares del país.

**b) Culturales**

Se realizará una vez cada tres meses se hará un paseo cultural a diferentes lugares del país como:

- ✓ Museos
- ✓ Teatros
- ✓ Ruinas
- ✓ Festivales artísticos

**c) Aprendizaje:**

Los fines de semana se brindarán clases de:

- ✓ Jardinería
- ✓ Cocina
- ✓ Clases de informática
- ✓ Pintura en acuarela
- ✓ Clases de canto
- ✓ Clases de baile

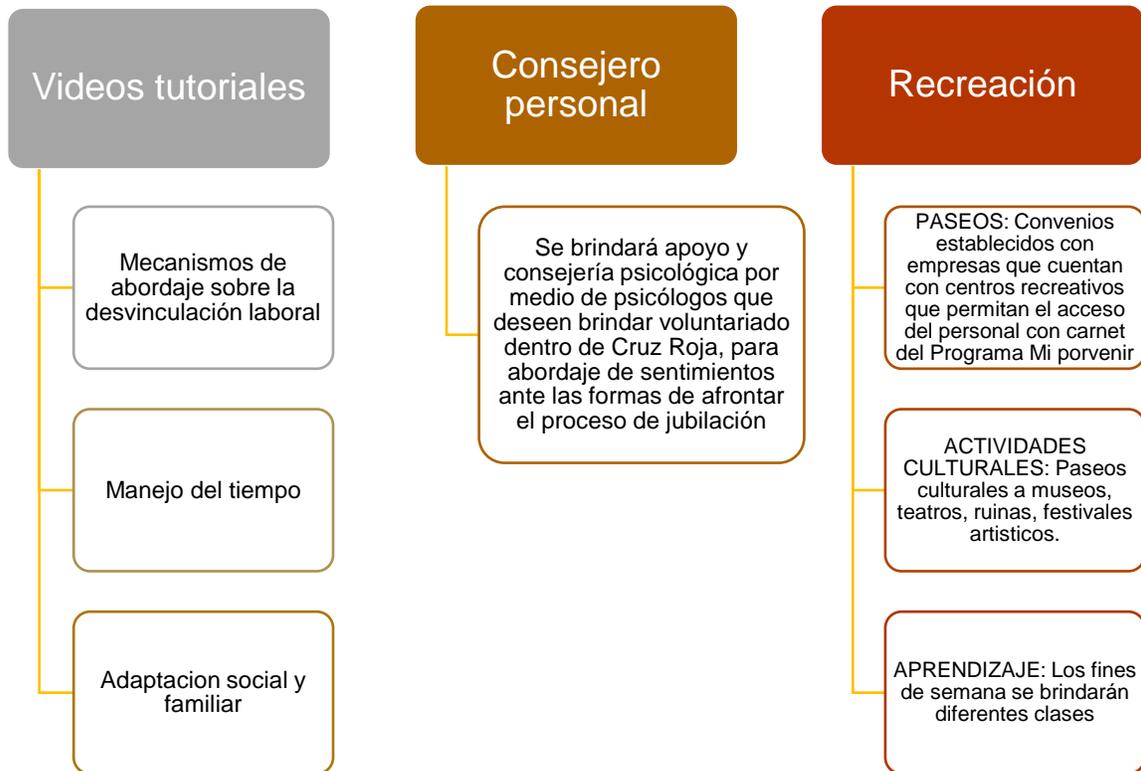


Gráfico # 25, creación propia por el equipo

## **5. Eje Salud**

Este eje contendrá información integral con el fin de mejorar condiciones de salud, bienestar físico y mental del personal a jubilarse, recibirán asesoramiento completo y personalizado, para que puedan alcanzar un mejor estado de salud, así como servicios especiales y descuentos que beneficiarán a su vida.

### **1. Descuentos en servicios médicos:**

- Se tendrán médicos en diferentes especialidades para que brinden descuentos de consulta y controles médicos a los miembros del programa “Mi porvenir”.

- Beneficio de atención prehospitalaria o traslado en ambulancias a centros médicos.

## 2. Descuentos en farmacias:

- Se establecerán convenios que algunas farmacias para que los miembros del Programa Mi Porvenir se beneficien con descuentos en la compra de medicamentos.

## 3. Videos tutoriales sobre consejos de salud

- Abordar temas para enfrentar de una manera adecuada el nuevo estilo de vida.



Gráfico # 26, creación propia por el equipo

#### 4.4 DISEÑO DE PROGRAMA

Para una mejor comprensión sobre como deberá de estar diseñado el Programa Mi Porvenir, en el Portal de Cruz Roja Salvadoreña, se muestra el paso a paso de cada una de las pantallas en su secuencia lógica, describiendo su contenido y uso esperado por parte del personal de interés y así mismo de otros que a futuro vayan haciendo uso del aplicativo Mi Porvenir.

##### 4.4.1 SECUENCIA DE PANTALLAS:

Se muestra el desglose de las pantallas por cada uno de los ejes que contendrá el aplicativo Mi Porvenir.

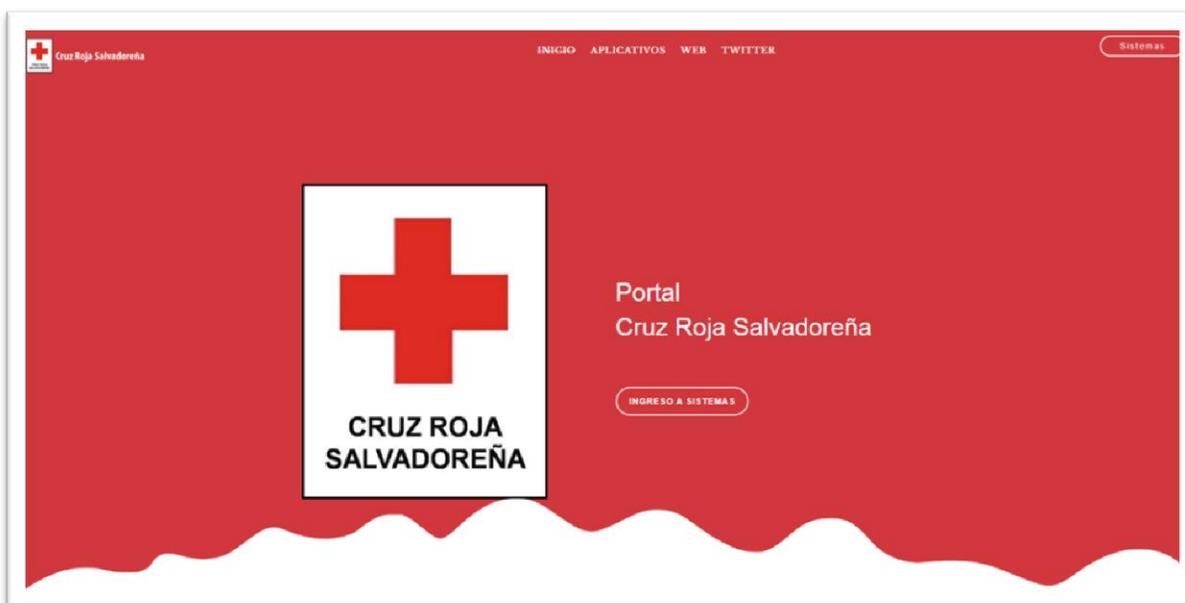


Imagen #2: Portada del Portal de Cruz Roja Salvadoreña. Fuente Unidad de Talento Humano

La imagen anterior representa la actual portada principal del Portal de Cruz Roja Salvadoreña, donde cada empleado ingresa con el uso de su contraseña personalizada e institucional a su equipo informático asignado, siendo de esta manera toda la información que el Portal brinda personalizada.

Como consultores en el diseño del programa MI Porvenir, el cual se encontrará entre los aplicativos del Portal en mención, se respeta la portada principal que actualmente mantiene la Institución.



Imagen # 3: Página de Aplicativos de Cruz Roja Salvadoreña, donde se encontrará alojado el Programa MI Porvenir. Fuente Unidad de Talento Humano

Actualmente los Aplicativos de CRS son seis; Mi Porvenir en esta imagen, se sumará a ellos. En la pantalla se muestra el logo que será el emblema del programa, donde se espera que los empleados realicen las consultas del programa.

El diseño es el que actualmente cuenta la Institución, ahora, a manera de mantener una línea en la paleta de colores y estilo, se propone actualizar dicha pantalla con el siguiente diseño.



Imagen # 4: Diseño de página de Aplicativos de Cruz Roja Salvadoreña, a proponer

Con la finalidad de contar con un Portal más actualizado y acorde a paleta de colores y diseño que se propone a Cruz Roja Salvadoreña, se presenta la imagen No. 4, la cual representa una opción moderna y atractiva a los ojos de los empleados, quienes hacen uso del portal, dejando a consideración de las autoridades respectivas de la Institución su incorporación.

## 1. PORTADA DE PROGRAMA

La portada se ha diseñado con el propósito que sea atractiva, accesible, de fácil uso y comprensión por el personal meta a utilizarla.



Imagen # 5: Diseño propuesto por el equipo, sobre página principal Mi Porvenir,

Se han considerado los siguientes puntos para su diseño:

- Presentar la información implícita en Mi Porvenir con textos claros y legibles.
- Tener accesibilidad en el sentido que no se oculte la información y su búsqueda sea de manera inmediata y eficaz.
- Considerar que a medida la población de interés vaya aumentando en edad y tiempo, el portal tendrá que irse adaptando tecnológicamente acorde a las necesidades existentes.

## 2. MI PROGRAMA

Mi programa, mostrará una breve descripción sobre los 5 ejes principales que contiene el programa Mi Porvenir.



Imagen # 6: Diseño propuesto por el equipo, sobre página de MI Programa

Así mismo invita al personal que está haciendo uso del aplicativo a descargar en un formato en PDF el programa (Anexo 11), el cual podrá ser impreso y/o leído desde el equipo informático del empleado.

### 3. MI PROCESO DE JUBILACIÓN

Mostrará los pasos a seguir para el proceso de jubilación, requisitos y documentos que se requieren para iniciar un trámite y las instituciones que deberá visitar el empleado para realizar el trámite de jubilación, se recomienda que un Técnico de la Unidad de Talento Humano acompañe al empleado para dichas gestiones.



Imagen # 7: Diseño propuesto por el equipo, sobre página de Mi Proceso de Jubilación

Mi proceso de jubilación se encuentra enfocado en brindar la información acorde a lo normativa legal para realizar el trámite de pensión por vejez, así mismo muestra tres iconos más, denominados:

- 1- Paso a paso del proceso de jubilación: Mostrará el flujo de todos los pasos que el empleado debe realizar para iniciar el proceso de jubilación.
- 2- Trámite de pensión: El cual mostrará las Instituciones y Administradoras de Fondos de Pensiones, con las cuales se puede iniciar el proceso respectivo.
- 3- Historial laboral: En el cual se detallará la información esencial de dicho documento.



### Proceso de jubilación

Trámite de pensión

Historial Laboral

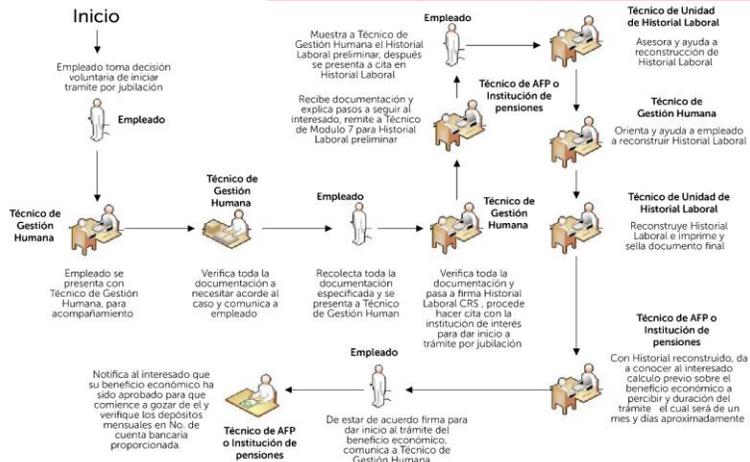


Imagen # 8: Diseño propuesto por el equipo, sobre página de MI Proceso de Jubilación / Paso a paso

Es importante que el futuro jubilado conozca el paso a paso sobre el trámite a realizar para la obtención del beneficio económico (pensión), ello facilitará la comprensión del proceso y conocimiento de este.

Importante mencionar que en este proceso un Técnico de la Unidad de Talento Humano de Cruz Roja acompañará con asesorías para la búsqueda de la información y documentación requerida por las instituciones o administradoras de fondos de pensiones con las que se esté realizando el trámite respectivo.

Trámite de pensión

- Selecciona la administradora de pensiones con la que **de seas realizar** tu trámite y haz clic sobre el logo



Imagen # 9: Diseño propuesto por el equipo, sobre página Mi proceso de jubilación/ trámite de pensión

El trámite de pensión mostrará al personal que ingrese a dicho icono, una selección de Instituciones y Administradoras de Fondos de Pensiones con las cuales existen empleados que se encuentran cotizando para ellas y que ya cuentan con los requisitos acordes a la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones (SAP). Solo será necesario dar un clic al icono del logo de la Institución o Administradora de Fondo de Pensiones de interés para que se despliegue o muestre la información en consulta.

Importante dejar en contexto, que una vez el personal que aún cotiza al Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos (INPEP) y al Instituto de Previsión Social de la Fuerza Armada (IPSFA), se hayan pensionado y ya no existan más cotizantes dentro de Cruz Roja Salvadoreña para estas dos instituciones públicas, será necesario por parte de la Unidad de Gestión de Talento Humano, informar a la Unidad de Informática la eliminación de la información; esto a manera de mantener actualizado el portal y que su información sea confiable.



CRUZ ROJA SALVADOREÑA

MI P  RVENIR

## REQUISITOS PARA PENSIÓN POR VEJEZ.

- **Mujeres** con 55 años y con un tiempo mayor o igual a 25 años cotizados de forma continua o discontinua;
- **Hombres** con 60 años y con un tiempo mayor o igual a 25 años cotizados de forma continua o discontinua.

### Documentos a presentar

- **Partida de nacimiento** de afiliado original y reciente (no mayor a 6 meses y debidamente marginada en caso correspondiente).
- **DUI** vigente con estado civil actualizado.
- **Carnet del ISSS** o comprobante de registro del ISSS actualizado.
- **Historial laboral ISSS o INPEP** (Acta original firmada en la unidad de Historial Laboral y resumen de Historial Laboral).
- **NIT** (En caso de que varíe fecha de nacimiento, solicitar en Ministerio de Hacienda NIT confrontado con DUI).



Imagen # 10: Diseño propuesto por el equipo, sobre página/ Mi proceso de jubilación/ AFP Crecer

Para el personal que se encuentre cotizando con la Administradora de Fondo de Pensiones AFP CRECER, y desee iniciar de manera voluntaria el trámite para su jubilación, este apartado le será de mucha ayuda, acá podrá encontrar el paso a paso a seguir, documentación a presentar, enlace que le direccionará a la página web de CRECER.

Para el desarrollo de esta acción es necesario que el interesado conozca cual es el paso a paso para realizar el trámite de jubilación; mismo que está identificado en el icono Mi proceso de jubilación / Paso a paso.

De igual manera es de tener presente que dentro de la Unidad de Gestión de Talento Humano, se encuentra personal que podrá orientar y guiar al personal de Cruz Roja Salvadoreña en el proceso a seguir.



CRUZ ROJA SALVADOREÑA

MI P RVENIR

Programa

Mi Proceso de Jubilación

Mis Finanzas

Nueva Vida

Mi Salud

## ¿En que **consiste**?

La Pensión por Retiro es la cantidad de dinero que mensualmente recibirás al retirarte de tu trabajo, después de haber cumplido con los requisitos que establece la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones (SAP)

### Requisitos legales a cumplir para solicitar una pensión por vejez:

- **Hombres**, tener 60 años cumplidos y **mujeres** 55 años, además de comprobar por lo menos 25 años de cotizaciones.caso corresponda) .

1

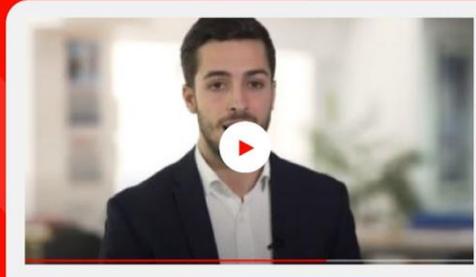
- Haber cumplido **30 años** de cotizaciones al 31 de diciembre de 2004, independientemente de la edad.

2

- Por cumplimiento del artículo transitorio 202 ley SAP.

3

## Asesoría de Previsión Social



[https://www.confia.com.sv/web/guest/pensionados/pension por retiro](https://www.confia.com.sv/web/guest/pensionados/pension%20por%20retiro)

Imagen # 11: Diseño propuesto por el equipo, sobre página/ Mi proceso de jubilación/ AFP CONFIA

Para el personal que se encuentre cotizando con la Administradora de Fondo de Pensiones AFP CONFIA, y desee iniciar de manera voluntaria el trámite para su jubilación, este apartado le será de mucha ayuda, acá podrá encontrar el paso a paso a seguir, documentación a presentar, enlace que le direccionará a la página web de CONFIA.

Para el desarrollo de esta acción es necesario que el interesado conozca cual es el paso a paso para realizar el trámite de jubilación; mismo que está identificado en el icono Mi proceso de jubilación / Paso a Paso.

De igual manera es de tener presente que dentro de la Unidad de Gestión de Talento Humano, se encuentra personal que podrá orientar y guiar al personal de Cruz Roja Salvadoreña en el proceso a seguir.



Imagen # 12: Diseño propuesto por el equipo, sobre página/ Mi proceso de jubilación/ INPEP

Para el personal que se encuentre cotizando para el Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos (INPEP) y desee iniciar de manera voluntaria el trámite para su jubilación, este apartado le será de mucha ayuda, acá podrá encontrar el paso a paso a seguir, documentación a presentar, enlace que le direccionará a la página web de INPEP.

Para el desarrollo de esta acción es necesario que el interesado conozca cual es el paso a paso para realizar el trámite de jubilación; mismo que está identificado en el icono Mi proceso de jubilación / Paso a Paso.

De igual manera es de tener presente que dentro de la Unidad de Gestión de Talento Humano, se encuentra personal que podrá orientar y guiar al personal de Cruz Roja Salvadoreña (CRS) en el proceso a seguir.

Para el caso de esta Institución, se deberá de tener el monitoreo y seguimiento respectivo del personal que hace uso de la información y del aplicativo dentro del Portal, esto con la finalidad que cuando ya no exista personal cotizando o

pensionado y laborando para CRS, este sea retirado o suprimido a manera de mantener actualizada y funcional el aplicativo Mi Porvenir.



Imagen # 13: Diseño propuesto por el equipo, sobre página/ Mi proceso de jubilación/ IPSFA

Para el personal que se encuentre cotizando para el Instituto Previsión Social de la Fuerza Armada (IPSFA) y desee iniciar de manera voluntaria el trámite para su jubilación, este apartado le será de mucha ayuda, acá podrá encontrar el paso a paso a seguir, documentación a presentar, enlace que le direccionará a la página web de IPSFA.

Para el desarrollo de esta acción es necesario que el interesado conozca cual es el paso a paso para realizar el trámite de jubilación; mismo que está identificado en el icono Mi proceso de jubilación / Paso a Paso.

De igual manera es de tener presente que dentro de la Unidad de Gestión de Talento Humano, se encuentra personal que podrá orientar y guiar al personal de Cruz Roja Salvadoreña (CRS) en el proceso a seguir.

Para el caso de esta Institución, se deberá de tener el monitoreo y seguimiento respectivo del personal que hace uso de la información y del aplicativo dentro del Portal, esto con la finalidad que cuando ya no exista personal cotizando o pensionado y laborando para CRS, este sea retirado o suprimido a manera de mantener actualizada y funcional el aplicativo Mi Porvenir.



Imagen # 14: Diseño propuesto por el equipo, sobre página/ Mi Proceso de Jubilación / Historial laboral

El documento que da origen a la obtención de una pensión es el Historial Laboral, por lo que se considera de gran relevancia que el personal de Cruz Roja Salvadoreña conozca para que se necesita, qué es y dónde se puede obtener.

Este apartado contará con la particularidad que el empleado podrá descargar el Historial Laboral de su paso laboral por Cruz Roja Salvadoreña (anexo No. 6), este será de mucha utilidad al momento de estar realizando el trámite en la Unidad de Historial Laboral, ubicado en el Módulo 7 del Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos (INPEP).

#### 4. MIS FINANZAS

Mis finanzas, mostrará elementos que impacten positivamente al factor económico del futuro jubilado, esto debido a que uno de los principales motivos por los que el personal no se pensiona es lo económico.



Imagen # 15: Diseño propuesto por el equipo, sobre página/ Mis finanzas

Este apartado mostrará cinco opciones que le permitirá al futuro jubilado apoyar la carga financiera y compromisos adquiridos para sus familias, ya que existirá un cambio económico por no percibir el mismo monto salarial al cual estaban acostumbrados cuando se encontraban laborando.



CRUZ ROJA SALVADOREÑA

MI P  RVENIR

Programa

MI Proceso de Jubilación

Mis Finanzas

Nueva Vida

Mi Salud

✦ El listado de opciones de emprendimiento internos en Cruz Roja Salvadoreña

Servicios de alimentación



Servicios de transporte.

Confeción de prendas de vestir



Mantenimiento en aires acondicionados

## EMPRENDIMIENTO

Pasos para postularse a oportunidades internas en CRS

- ✦ Ser pensionado de Cruz Roja Salvadoreña
- ✦ Contar con el deseo de emprender y herramientas para brindar el servicio
- ✦ Conocimiento en el área (indispensable)
- ✦ Someterse a capacitación en el caso de ser necesario
- ✦ Si estas interesado en cualquiera de los emprendimientos o una capacitación en particular para impulsar tu negocio, acércate a la Unidad de Talento Humano, para brindarte más información o ingresa al siguiente link



Como emprender un negocio

[www.listados.de.centros.de.formacion.com](http://www.listados.de.centros.de.formacion.com)



Imagen # 16: Diseño propuesto por el equipo, sobre página/ Mis finanzas / Emprendimiento

En la opción emprendimiento se colocarán temas de formación enfocados a desarrollar y establecer los criterios necesarios para iniciar con un emprendimiento interno, entre la variedad de negocios se menciona cocina, transporte, confección y/o ventas de artículos, y adicionalmente se delimitarán los requisitos necesarios para hacer uso del beneficio.



CRUZ ROJA SALVADOREÑA

MI P RVENIR

Programa

Mi Proceso de Jubilación

Mis Finanzas

Nueva Vida

Mi Salud

## Ahorra +

Como parte del beneficio del programa de jubilación se presenta un listado de proveedores que puedes consultar y visitar, y con ello obtener descuentos en la adquisición de productos y servicios:

- \* Supermercados
- \* Farmacias
- \* Gasolineras
- \* Restaurantes
- \* Gimnasios

**Requisitos:** presentar su carné de jubilado de Cruz Roja Salvadoreña, el cual será emitido por la Unidad de Talento Humano de la Institución.



Imagen # 17: Diseño propuesto por el equipo, sobre página/ Mis finanzas / Ahorra +

Con la finalidad de contribuir con el bolsillo de los jubilados se presenta una lista de establecimientos que proporcionarán descuentos en supermercados, farmacias, gasolineras, restaurantes y/o gimnasios; para hacer uso de los descuentos, el jubilado deberá presentar el carné de jubilación de la Institución en dichos comercios.



CRUZ ROJA SALVADOREÑA

MI P RVENIR

Programa

Mi Proceso de Jubilación

Mis Finanzas

Nueva Vida

Mi Salud

## + Administración Financiera

Con el objetivo de reforzar y contribuir con la administración de tus finanzas, te brindamos la siguiente asesoría.

**Temática:** Cómo manejar las finanzas familiares, y/o inversiones

**Ponente:** Lic. Esteban Vallejo  
Gerente Financiero de INPEP



Ten en cuenta que cada mes tendremos cambio de temática.

Imagen # 18: Diseño propuesto por el equipo, sobre página/ Mis finanzas / Administración financiera

En apoyo a la educación y administración financiera de los jubilados se colocará un espacio para brindar charlas relevantes sobre temas económicos, y con ello impactar de forma directa en el orden, manejo y control de las finanzas de los pre jubilados. Se propone que cada mes se tenga una charla diferente para que los pre jubilados obtengan el mayor aprendizaje.



Imagen # 19: Diseño propuesto por el equipo, sobre página/ Mis finanzas / Becas

Actualmente algunos de los empleados que cuentan con los requisitos para la jubilación mantienen responsabilidades económicas, como el pago de estudios universitarios a hijos y/o nietos, por lo que el beneficio de Becas busca beneficiar directamente a las familias de los empleados para acceder a becas o medicas becas en diferentes Instituciones Universitarias del país, así mismo en el portal se tendrá la opción de revisar los requisitos necesarios que cada Institución ofrece para optar a una beca.



CRUZ ROJA SALVADOREÑA

MI P RVENIR

Programa

Mi Proceso de Jubilación

Mis Finanzas

Nueva Vida

Mi Salud

## + Fondo de Retiro

Es un beneficio económico para los empleados de Cruz Roja Salvadoreña, el cual provee un ingreso complementario para el personal a retirarse por jubilación, contiene los siguientes criterios:

- ★ La Institución deducirá de los salarios básicos de los empleados un fondo de retiro del cinco por ciento (5%) durante cada año de servicio a partir de la aceptación del empleado.
- ★ La Institución contribuirá con el tres por ciento (3%) sobre el salario básico de los empleados durante cada año de servicio a partir de la aceptación del empleado.
- ★ Los empleados pueden renunciar en la deducción del cinco por ciento (5%) y por consiguiente perder el derecho de las contribuciones que la Institución estará dispuesta a aportar.
- ★ El total de las cantidades deducidas como las contribuidas por la Institución se entregarán al momento que el empleado decida retirarse por jubilación de la Institución, además los fondos de retiro se entregarán en casos adicionales como:

Terminación del Contrato Individual de Trabajo por acuerdo mutuo.

Terminación del Contrato Individual de Trabajo con responsabilidad de la Institución.



Si deseas mayor ampliación del beneficio acércate a la Unidad de Talento Humano.

Imagen # 20: Diseño propuesto por el equipo, sobre página/ Mis finanzas / Fondo de retiro

Finalmente, para el tema económico se presenta el fondo de retiro, que, funciona como un ingreso económico complementario para el personal a jubilarse, se construye a partir de dos contribuciones, un porcentaje deducible del empleado y el otro porcentaje deducible por parte de la Institución, dentro del apartado se establecen los lineamientos para adquirir el beneficio y las restricciones que aplicarían.

## 5. NUEVA VIDA

Contendrá información relevante para preparar y ayudar a afrontar de una mejor manera el nuevo estilo de vida de la población a jubilarse:



Imagen # 21: Diseño propuesto por el equipo, sobre página/ Nueva vida

Como se muestra en la ventana anterior lo que podrán encontrar serán videos con temáticas importantes, que ayudarán a que se genere un cambio de pensamiento dentro de su lógica interna de valoración social, lograr este modo un ajuste, para que se encuentre psicológicamente preparados para jubilarse.



CRUZ ROJA SALVADOREÑA

MI P  RVENIR

Programa

Mi Proceso de Jubilación

Mis Finanzas

**Nueva Vida**

Mi Salud

## \* Video Tutoriales

### Mecanismos de abordaje sobre la desvinculación laboral

La desvinculación laboral es el proceso mediante el cual se cambian actividades, rutinas que realizaste durante muchos años, pero que da inicio a otras actividades, te brindamos consejos.

Ten en cuenta que cada mes tendremos cambio de tematica.



Mis compañeros de trabajo  
seguirán en mi vida



Soy valioso, porque he  
llegado hasta esta etapa de  
mi vida



Gracias a la vida que me ha  
dado tanto



Acepto mi jubilación con  
alegría

Imagen # 22: Diseño propuesto por el equipo, sobre página/ Nueva vida / Videos tutoriales/ Mecanismos de abordaje

En este apartado visualizarán temáticas enfocadas a mecanismos de abordaje, la desvinculación laboral para minimizar impacto sobre cambios de rutina, la ansiedad de pensar el ya no poder ver y compartir con los compañeros de trabajo y todo lo que interviene en su cotidianidad. En los videos encontrarán temáticas sobre el valor como ser humano en esta etapa de la vida, consejos sobre qué hacer después de la jubilación, el júbilo de estar jubilado entre otros los cuales se irán actualizando cada tres meses.



CRUZ ROJA SALVADOREÑA

MI P RVENIR

Programa Mi Proceso de Jubilación Mis Finanzas Nueva Vida Mi Salud

### \* Video Tutoriales

#### Manejo del tiempo

Encontrar el equilibrio entre el tiempo que inviertes en las tareas que realizas a lo largo del día te ayuda a conseguir el bienestar emocional. Te brindamos sugerencias que te ayudaran en tu vida, donde puedes relajarte y disfrutar de una forma diferente.

VIDEOS DISPONIBLES



Imagen # 23: Diseño propuesto por el equipo, sobre página/ Nueva vida/ Videos tutoriales/ Manejo del tiempo

Debido a que una de las preocupaciones que experimentan las personas en proceso de jubilación, acerca de cómo utilizar su tiempo de ocio, se presentan videos con recomendaciones de manejo del tiempo, que hacer con lo que me gusta, nuevos hobbies, conectado con las nuevas tecnologías, y al auto cuidado.



CRUZ ROJA SALVADOREÑA

MI P RVENIR

Programa Mi Proceso de Jubilación Mis Finanzas Nueva Vida Mi Salud

### \* Video Tutoriales

#### \* Adaptación social y familiar

Es la fase de adaptación durante la cual tendrás que adaptarte nuevamente a la familia y hacer todo lo posible por recuperar el equilibrio utilizando nuevos recursos, reinventando formas de afrontamiento y modificando tu óptica con respecto a la situación.

VIDEOS DISPONIBLES

Ten en cuenta que cada mes tendremos cambio de tematica.



Imagen # 24: Diseño propuesto por el equipo, sobre página /Nueva vida/ Videos tutoriales/ Adaptación familiar

No se puede dejar de lado en el tema de jubilación, las implicaciones que tienen ésta sobre la familia, debido a que se tendrá que reestructurar y adaptar a nuevas condiciones, como normas, roles, comunicación, límites; los cuales inciden directamente en la dinámica de la estructura familiar, debido al tiempo que pasará el jubilado con su familia, en los videos encontrarán información sobre cómo relación con esposo(a), hijos, valores familiares, comunicación, entre otros.

**CRUZ ROJA SALVADOREÑA** **MI PORVENIR** Programa Mi Proceso de Jubilación Mis Finanzas **Nueva Vida** Mi Salud

### \* Consejero personal

Si deseas recibir apoyo y orientación psicológica, o simplemente conversar con alguien, se tiene a disposición para los miembros del Programa Mi Porvenir, un especialista en salud mental, estará ubicado en Clínica empresarial, puedes realizar tu cita para los días viernes.

Imagen # 25: Diseño propuesto por el equipo, sobre página/ Nueva vida/ Consejero personal

El Consejero personal resulta como respuesta a una de las situaciones que se diagnosticaron en la población a jubilarse acerca de los cambios que experimentan los empleados después de la jubilación como depresión y sentimientos de tristeza, con este apoyo a través de un experto en psicología se espera ayudar a enfrentar la vida, valorar la vida y a los demás.



CRUZ ROJA SALVADOREÑA

MI P  RVENIR

Programa

Mi Proceso de Jubilación

Mis Finanzas

Nueva Vida

Mi Salud

## \* Recreación

Te compartimos actividades que te ayudara a mantenerte activo, lo que te brindará bienestar físico, espiritual, social:



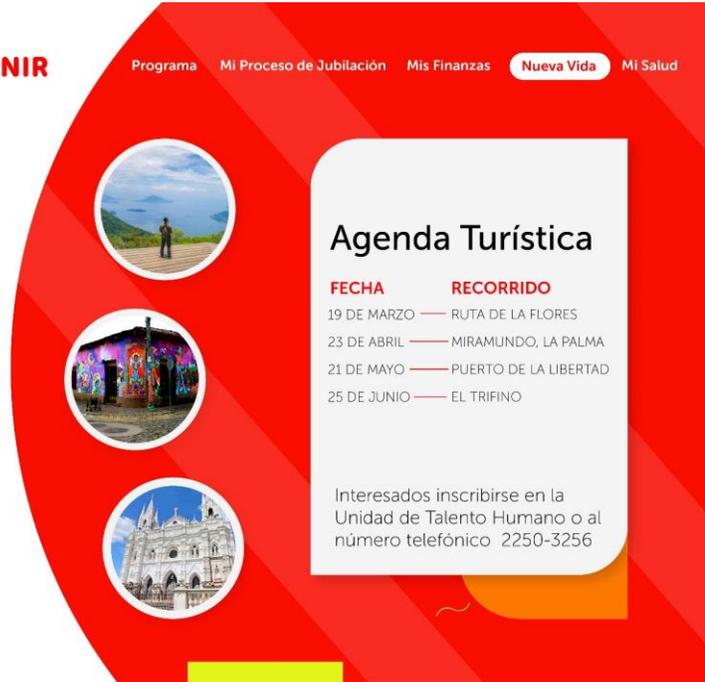
Imagen # 26: Diseño propuesto por el equipo, sobre página/ Nueva vida/ Recreación

Los contenidos de recreación como paseos, actividades culturales y aprendizajes brindarán grandes beneficios a nivel físico, social y emocional, ayudando a potenciar la creatividad, a fomentar relaciones interpersonales, fortaleciendo los vínculos sociales y disminuyendo sentimientos de soledad lo cual facilitará la adaptación a la jubilación.



## + Paseos

- + Conoce tu país, ahora que es tiempo. Te compartimos algunas actividades que puedes aprovechar durante esta etapa de vida
- + Listado de centros recreativos de empresas privadas disponibles, para que puedas asistir con tu familia
- + Si uno de tus sueños es descubrir el país y conocer pueblos mágicos, playas paradisíacas o disfrutar la gastronomía y los lugares en distintas regiones de El Salvador, este el momento, te compartimos agenda turística



### Agenda Turística

FECHA	RECORRIDO
19 DE MARZO	— RUTA DE LA FLORES
23 DE ABRIL	— MIRAMUNDO, LA PALMA
21 DE MAYO	— PUERTO DE LA LIBERTAD
25 DE JUNIO	— EL TRIFINO

Interesados inscribirse en la Unidad de Talento Humano o al número telefónico 2250-3256

Imagen # 27: Diseño propuesto por el equipo, sobre página/ Nueva vida/ Paseos

Se pondrá a disposición agendas turísticas hacia diferentes destinos como la playa, la montaña, entre otros, además información de centros recreativos de empresas, los beneficios más importantes que conlleva salir de paseo es liberación de estrés, ansiedad y depresión, permite que la persona rompa su rutina habitual, aumenta su satisfacción y bienestar emocional, además favorece la socialización.



### + Actividades culturales

Te gusta conocer y vivir más la cultura del país te invitamos a asistir de acuerdo a programación a que contemples la historia de nuestro país a visitas de:

- \* Museos
- \* Teatros
- \* Ruinas
- \* Festivales artísticos



### + Aprendizaje

Porque nunca es tarde para seguir aprendiendo, si tu objetivo siempre fue aprender algo nuevo y diferente te compartimos talleres de aprendizaje que están disponibles para que te inscribas en el que prefieras:

- \* Jardinería
- \* Cocina
- \* Clases de informática
- \* Pintura en acuarela
- \* Clases de canto
- \* Clases de baile



Imagen # 28: Diseño propuesto por el equipo, sobre página/ Nueva vida/ Actividades Culturales / Aprendizaje

En los contenidos culturales podrán encontrar actividades como visitas a museos, teatros, ruinas, festivales artísticos lo que ayudará a las personas a fortalecer niveles de atención, razonamiento, relajarse y frenar síntomas de enfermedades, así como los nuevos aprendizajes les incrementarán la actividad cerebral y sentirán un grado mayor de satisfacción personal.

## 6. MI SALUD

Encontrarán contenidos de beneficio para la salud de la población próxima a jubilarse.



CRUZ ROJA SALVADOREÑA

MI P  RVENIR

Programa

Mi Proceso de Jubilación

Mis Finanzas

Nueva Vida

Mi Salud

### + Mi Salud

- + Con el fin de mejorar tu condición de salud, bienestar físico y mental, recibirás asesoramiento completo y personalizado, para que puedas alcanzar un mejor estado de salud, así como servicios especiales y descuentos que beneficiarán tu vida.

Descuentos en servicios médicos y farmacias.

Videos tutoriales sobre consejos de salud



Imagen # 29: Diseño propuesto por el equipo, sobre página/ Mi Salud

El cuidado de la salud es importante dentro del Programa para personas próximas a jubilarse de ahí se deriva las diferentes alternativas que tendrán en descuentos en consultas médicas de diferentes especialidades y en compra de medicamentos en farmacias, lo que ayudará a prevenir y reducir riesgos de enfermedades.

## + Mi Salud

Descuentos en servicios médicos y farmacias.

### Servicios médicos

+ Porque nos interesa tu condición de salud y bienestar físico te invitamos a que te beneficies con descuentos en consultas y controles médicos completos y personalizados, en las siguientes especialidades:

- Oftalmología
- Gastroenterología
- Fisiatría
- Cardiología
- Dermatología
- Otorrinolaringología
- Neurología
- Ginecología
- Odontología

**FARMACIAS UNO**

**Farma Value**  
Su farmacia del ahorro

**farmacias San Nicolás**

+ Beneficio de atención pre hospitalaria o traslado en ambulancias a centros médicos.

**Descuentos en farmacias**

Pensando en tu salud y conveniencia hemos establecido convenios con algunas farmacias en donde obtendrás descuentos en la compra de medicamentos, al presentar tu carnet de Programa Mi Porvenir:

Si esta información es de tu interés acércate a la Unidad de Talento Humano, para brindarte más detalles.

Imagen # 30: Diseño propuesto por el equipo, sobre página/ Mi Salud/ Servicios Médicos/Descuentos en farmacia

Se tendrán a disposición diferentes especialidades médicas, así como ambulancia para traslados hacia centros médicos, lo que le ayudará a disminuir riesgos de enfermedades y disfrutar de su vida a pleno.



### + Videos tutoriales sobre consejos de salud.

+ Te invitamos a conocer temas sobre estilos de vida saludable, que te ayudaran a sentirte bien.



Imagen # 31: Diseño propuesto por el equipo, sobre página/ Mi Salud/ Videos Tutoriales Consejos de salud

Los videos tutoriales sobre consejos de salud, les servirán para recibir informacion sobre habitos de vida saludable, orientacion sobre alimentacion adecuada y balanceada, de forma breve y sencilla para la educación y promoción de la salud.

## 5.0 PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN

Para lograr el desarrollo de un programa de retiro por jubilación que estará incorporado en el portal Institucional se requiere desglosar los grandes puntos, detallados a continuación.

### 5.1 ORGANIZACIÓN PARA LA EJECUCIÓN

Con base a lo establecido en la propuesta, se definen las fases para el diseño del programa por retiro de jubilación del personal de Cruz Roja Salvadoreña visualizado en el portal Institucional.

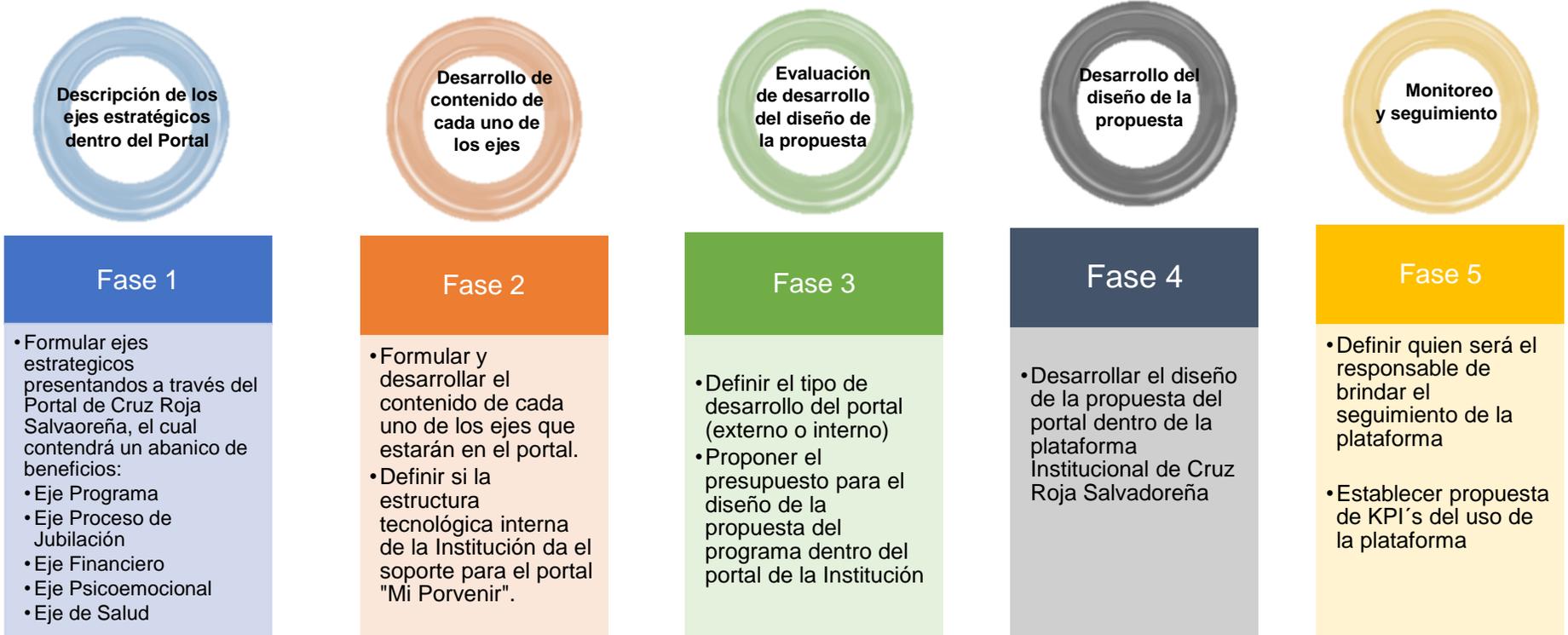


Gráfico # 27, creación propia por el equipo

## 5.2 METODOLOGÍA Y ESTRATEGIAS

Para lograr el diseño del programa por retiro de jubilación del personal de Cruz Roja Salvadoreña visualizado en el portal Institucional, es importante detallar las fases a implementar.

*Tabla 12: Descripción de la metodología ejecutada a través de las fases*

<b>Fase</b>	<b>Acciones</b>	<b>Descripción</b>
<b>1</b>	<b>Formular ejes</b>	Definir los ejes que solventarán las razones o problemáticas encontradas por parte de los empleados de no comenzar con el proceso de jubilación, se desglosará en 5 importantes ejes, que permitirán facilitar el acceso, aclarar dudas y presentar beneficios adicionales al personal próximo a jubilarse.
<b>2</b>	<b>Formular contenidos de ejes</b>	Cada eje contendrá un contenido especial, que dispondrá de links informativos, videos tutoriales, y/o descarga de documentos relacionados con el proceso de jubilación.
<b>3</b>	<b>Definir tipo de desarrollo del portal</b>	Conversar con personal de la Unidad de Informática de la Institución para identificar y definir si la plataforma “Mi Porvenir” puede ser desarrollada internamente o se deberá contratar un servicio externo Adicionalmente se debe identificar si el portal cumple con la estructura

<b>Fase</b>	<b>Acciones</b>	<b>Descripción</b>
<b>4</b>		informática para colocar los contenidos.
	<b>Proponer presupuesto</b>	Se brinda una propuesta del presupuesto que podrá ser considerado para utilizarse y poner en marcha el programa en el Portal Institucional.
	<b>Desarrollar el diseño del portal</b>	Consiste en el desarrollo de la propuesta del diseño del portal “Mi Porvenir”, con la finalidad que la Institución pueda visualizar el contenido, esto conlleva varias etapas.
	<b>Definir responsables de seguimiento</b>	Brindar una propuesta sobre quienes serán los responsables de mantener actualizado el aplicativo “Mi Porvenir” y brindar el mantenimiento necesario, así como su funcionalidad.
<b>5</b>	<b>Establecer KPI’s de seguimiento</b>	Proponer indicadores como <ul style="list-style-type: none"> <li>• # de visitas al portal</li> <li>• # de veces de descarga de documentos o de accesos a links.</li> </ul>

Fuente: creación propia por el equipo

Después de identificar el diseño del programa “Mi Porvenir”, se detallan las etapas del ciclo de vida de un portal, que forman parte de la fase 4 descrita en el apartado de la organización para la ejecución.

### 5.2.1 Modelo de las etapas del ciclo de vida de un portal

Para la implementación de un programa es importante identificar las etapas del ciclo de vida, con ello, se delimita el inicio y el fin de este, a continuación, el detalle:

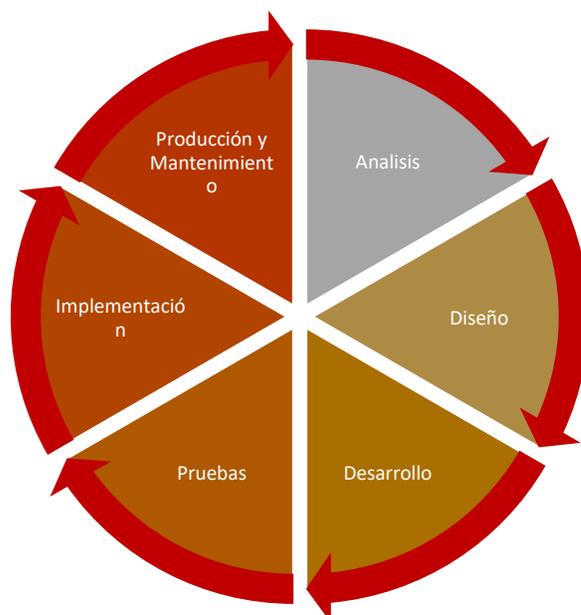


Gráfico # 28, creación propia por el equipo

Tabla 13: Detalle de las etapas del ciclo de vida de un portal

No.	Etapas del ciclo de vida un portal	Concepto
1.	<i>Análisis</i>	Identificación del problema y requerimientos
2.	<i>Diseño</i>	Especificar forma y estructura del portal <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Funcionales</li> <li>❖ Técnicos</li> <li>❖ Seguridad</li> </ul>

No.	Etapas del ciclo de vida un portal	Concepto
3.	Desarrollo	Crear el código de programación que certifique el portal
4.	<i>Pruebas</i>	Observar la realidad del portal en términos de funcionalidad y diseño
5.	<i>Implementación</i>	Lanzar al usuario el sistema
6.	<i>Producción y Mantenimiento</i>	Programar mantenimiento de errores encontrados en el uso del portal y/o realizar mejoras en el mismo.

Fuente, creación propia por el equipo

El método del ciclo de vida para el desarrollo de un portal consta de 6 elementos, descritos a continuación:

### 1. Análisis

El método de ciclo de vida para el desarrollo de un portal representa un conjunto de actividades que parten del diagnóstico del problema y luego se propone e implementa.

Para el desarrollo de la propuesta del diseño del programa “Mi Porvenir”, dentro del Portal Institucional, se da inicio con el diagnóstico del problema principal y luego se continúa con documentar todos los requerimientos para definir los ejes y las tecnologías a utilizar acorde a recursos de Cruz Roja Salvadoreña.

### 2. Diseño

Produce los detalles que establecen la forma en la que el portal cumplirá con los requerimientos identificados durante la fase de análisis, los modelos que se utilizan en la fase de diseño representan las características del portal que nos permitirán implementarlo de forma efectiva.

Cruz Roja Salvadoreña cuenta con un portal Institucional, que será el lugar donde se visualizará el programa “Mi Porvenir”, adicionalmente, se han definido los flujos e interacción del usuario y el diseño de la interfaz gráfica, que contendrá un tema de interés específico, los cuales se enmarcan en 5 ejes principales, que abarca: Programa, Proceso, Finanzas, Psicoemocional y Salud.

En cada uno de los ejes se ha detallado qué tipo de información tendrá acceso el usuario, dicha información será administrada por la Unidad de Talento Humano de la Institución.

### **3. Desarrollo**

El desarrollo del portal marca un antes y un después en la vida de este y significa, además, el inicio de la producción, es decir, visualizar el programa en el portal Institucional junto con el detalle de los contenidos.

Después de identificar lo que se requiere se pasa al desarrollo de la interfaz gráfica y la lógica del programa “Mi Porvenir”, visualizado en el portal Institucional (Intranet), este desarrollo podrá ser de dos maneras, interno por la Unidad de Informática o externo a través de un proveedor.

### **4. Pruebas**

Durante la fase de pruebas, el programa Mi Porvenir se emplea de manera experimental para asegurarse de que el aplicativo no tenga fallas, es decir, que funciona de acuerdo con las especificaciones y en la forma que los usuarios esperan que lo haga.

Las pruebas para el programa “Mi porvenir”, serán monitoreadas por la Unidad de Informática junto con la Unidad de Talento Humano.

## **5. Implementación**

En esta etapa se procede a la instalación del programa “Mi Porvenir”, se crean las aplicaciones correspondientes y se someten a pruebas, así mismo se recomienda crear los manuales de uso y se capaciten a los usuarios.

### **5.1 Campaña**

Para todo programa es importante el período de divulgación, esto a razón de ser el inicio del ciclo de vida del proyecto, su planeación es un factor importante para lograr los objetivos propuestos y así lograr el éxito que se busca alcanzar.

Para el caso del lanzamiento y divulgación de un programa de este tipo es de vital importancia la estrategia de comunicación dirigida al público meta, será en este punto donde el lanzamiento se deberá demostrar al personal de la institución, dando a conocer ventajas y beneficios del programa; con ello lograr que la población meta, adquiera interés, lo conozca y lo finalmente lo acepte.

A continuación, se presenta campaña de “Programa de preparación para retiro por jubilación de personal de Cruz Roja Salvadoreña”:

Objetivos de la campaña:

- Dar a conocer el uso del Programa Mi Porvenir instalado en el Portal Institucional.
- Detallar al personal de Cruz Roja Salvadoreña, los beneficios del programa Mi Porvenir.
- Mejorar la opinión y/o percepción del personal con relación al tema de trámites por jubilación.

## 5.2 Campaña de expectación:

Se propone realizar una campaña de expectación tres semanas antes del lanzamiento del programa.

### **Semanas 1 a 3:**

Se busca atraer la atención de todos los empleados de Cruz Roja Salvadoreña, de a través de Posters con frases expectantes y diseños de dibujos, los cuales se enviarán al correo institucional de todos los empleados de Cruz Roja Salvadoreña, así mismo estas imágenes, serán impresas en tamaños acorde a carteleras donde serán publicados, dentro de la Unidad de Talento Humano, se encontrarán volantes de los carteles los cuales se estarán entregando a todo empleado que llegue hacer algún trámite o consulta a la unidad.

Poster semana 1

***“Tu vida se  
empezará a llenar  
de momentos”***



Imagen # 32: Diseño de propuesta para campaña de expectación/ Semana 1

El objetivo será hacer pensar al personal que algo bueno viene dentro de poco.

Poster semana 2

***“Tú porvenir está en tus manos”***



Imagen # 33: Diseño de propuesta para campaña de expectación/ Semana 2

El personal entrará en la expectación de querer conocer ese porvenir del cual se está hablando a través de correos electrónicos, carteleras y comentarios del personal y compañeros de trabajo.

Poster semana 3

***“El porvenir se abre ante ti”***



Imagen # 34: Diseño de propuesta para campaña de expectación /Semana 3

En la semana 3 se promocionará el último cartel, dónde se empezará a preparar a todo el personal, para el lanzamiento del programa, a través de la frase, “el porvenir se abre ante ti”.

Finalizando con la expectación generada en correos electrónicos, carteleras y volantes, en ese momento, el personal estará preparado para darle a conocer “el lanzamiento del programa como tal”.

### 5.3 Lanzamiento y divulgación:

La Unidad de Talento Humano, será la encargada de emitir una invitación personalizada al personal para asistir al evento programado, el cuál será acorde a un cronograma establecido.

Durante las charlas informativas se dará a conocer el programa, explicando sus bondades y flexibilidad, entre las actividades a desarrollar se detalla a continuación:

#### a) Poster de Invitación.

Este poster será enviado a correos electrónicos y colocado en carteleras instituciones, donde se explicará que llegará una invitación personalizada para asistir al evento, indicando el día que corresponderá asistir, la Unidad de Talento Humano será la encargada de la coordinación, tomándose el tiempo de llamar a cada participante para confirmar la asistencia el día que le corresponde.



Imagen # 35: Diseño de propuesta para campaña de expectación / campaña final

## b) Testimonial

En las jornadas de lanzamiento se tendrá la participación de un empleado que compartirá su experiencia del programa, con el objetivo de fortalecer la asistencia y la aceptación a la divulgación del programa “Mi Porvenir”, e influenciar a otros a través de su vivencia.

La persona seleccionada deberá ser integrada en un plan piloto del programa entre los meses de noviembre y diciembre 2021, con el objetivo de conocer y explorar los beneficios del programa.

## c) Promocionales

Al final de cada jornada realizada, se estarán entregando los siguientes promocionales a los asistentes y un tríptico con información del programa (ver anexo # 10)



Imagen # 36: promocionales a entregar a asistentes a charlas programa Mi Porvenir

Se propone una metodología y un cronograma de cómo realizarse la campaña de divulgación del programa “Mi Porvenir”.



Gráfico # 29, creación propia por el equipo



Así mismo se diseñará un folleto informativo (tríptico), que contendrá los ejes principales del programa Mi Porvenir; el cual se distribuirá a todo el personal asistente.

Finalizadas las capacitaciones al personal, la Jefatura de la Unidad de Talento Humano, deberá de dar un seguimiento con jefes de las diferentes áreas de la institución a manera de conocer las expectativas del personal después de las charlas informativas.

## **6. Producción y Mantenimiento**

Se refiere a la instalación y puesta en marcha del sistema, además de la supervisión del mantenimiento de este que facilitará todas las tareas relacionadas con la optimización del rendimiento del programa alojado en el Portal Institucional, así como optimizar/solventar las fallas encontradas.

El cambio es una constante durante esta etapa, en la que suele ser recomendable poner énfasis en la formación y capacitación de los usuarios y el equipo técnico.

La verificación de posibles fallas/mejoras, con la finalidad de corregir errores detectados en el desarrollo del portal “Mi Porvenir” serán monitoreadas por la Unidad de Informática junto con la Unidad de Talento Humano.

.

### 5.3 MONITOREO Y EVALUACIÓN

Con la finalidad de conocer si el programa está cumpliendo con lo esperado, es necesario que la Unidad de Talento Humano lleve el respectivo monitoreo a través de los siguientes indicadores:

<b>Indicador</b>	<b>Propósito</b>	<b>Enfoque</b>
<b># de empleados que consultan el programa mi porvenir en el Portal Institucional</b>	Interés del personal institucional en el Programa mi Porvenir	Corto y largo plazo (mensuales o anuales)
<b># de veces de descarga de documentos o de accesos a links</b>	Conocer cuáles son los documentos que está descargando el personal a manera de apoyarles en consultas o dudas	Corto y largo plazo (mensuales o anuales)

Tabla # 14, creación propia por el equipo

Así mismo, la Unidad de Gestión de Talento Humano, será la encargada de monitorear el cumplimiento del cronograma de trabajo, verificando la ejecución de cada una de las actividades programadas.

### 5.3.1 Cronograma de Actividades

	Responsable	2021			2022	
		Oct	Nov	Dic	Ene	Feb
<b>Fase 1</b> <i>Análisis: Identificación del problema y requerimientos</i>	Equipos de asesores					
<b>Fase 2</b> <i>Diseño: Especificar forma y estructura del sistema</i> - Funcionales - Técnicos - Seguridad	Unidad de Talento Humano/ Desarrolladores					
<b>Fase 3</b> <i>Desarrollo: crear el código de programación que certifique el Programa, dentro del portal</i>	Desarrolladores					
<b>Fase 4</b> <i>Pruebas: observar la realidad del Programa en términos de funcionalidad y diseño</i>	Unidad de Talento Humano/ Desarrolladores					
<b>Fase 5</b> <i>Implementación: lanzar al usuario el sistema</i>	Unidad de Talento Humano/ Desarrolladores					
<b>Fase 6</b> <i>Producción y mantenimiento: programar mantenimiento de errores encontrados en el uso del sistema y/o realizar mejoras en el mismo</i>	Unidad de Talento Humano/ Desarrolladores					

Campaña de divulgación a todo el personal Institucional, sobre el programa "Mi Porvenir" como una más de los aplicativos del Portal Institucional; la cual se desarrollará todos los martes y jueves del mes según calendarización.

Campaña de divulgación a todo el personal Institucional, sobre el programa "Mi Porvenir" como una más de los aplicativos del Portal Institucional; la cual se desarrollará todos los martes y jueves del mes según calendarización.

Cronograma # 2, Creación propia por el equipo.

## 5.4 RECURSOS Y PRESUPUESTO

Para la implementación de las fases antes mencionadas, será necesario contar con los siguientes recursos:

### 5.4.1 Recursos Humanos

<b>CARGO</b>	<b>FUNCIONES</b>
<b>JEFE DE TALENTO HUMANO</b>	<p>Presentar la propuesta de innovación de un programa de preparación para retiro por jubilación del personal de Cruz Roja Salvadoreña, al Consejo Ejecutivo para su respectiva aprobación e implementación.</p> <p>Establecer convenios con las instituciones que participarán y facilitarán las acciones del programa.</p>
<b>TÉCNICO DE COMPENSACIONES</b>	<p>Atender las necesidades de los prejubilados y pensionados, así como personal que desee conocer más detalles del programa, por lo que deberá ser conocedor de leyes y procesos de pensión, específicamente de los trámites a realizar con: INPEP, IPSFA, AFP'S.</p> <p>Dar seguimiento a las necesidades del personal pensionado y por pensionarse, a través de entrevistas, encuestas que generen indicadores y los cuales deberán estar plasmados en un documento técnico que sea de utilidad en la toma de decisiones.</p>
<b>DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS</b>	<p>Brindar lineamientos para el desarrollo del programa y establecer los recursos financieros para su implementación.</p> <p>Establecer las acciones que generen cooperantes que impulsen al programa. Definir el monto a invertir dentro la partida especial dirigida a programas de adultos mayores, acorde a Ley Especial para la Protección de los Derechos de la Persona Adulta Mayor (Salvador A. L., Ley Especial para la Protección de los Derechos de la Persona Adulta Mayor, 2021) la cual entrará en vigencia</p>

<b>CARGO</b>	<b>FUNCIONES</b>
	el uno de enero de 2022.
<b>JEFE DE UNIDAD DE INFORMÁTICA</b>	Asegurar la implementación en el Portal Institucional al programa Mi Porvenir; acorde a las necesidades establecidas por la Jefatura de la Unidad de Talento Humano
<b>MÉDICOS</b>	Brindar consultas médicas y control de salud, durante un período establecido a pensionados y personal con 2 años previos al cumplimiento de la edad de jubilación.
<b>FACILITADORES</b>	<p>Brindar asesorías en materia de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Emprendedurismo</li> <li>- Nutrición</li> <li>- Finanzas familiares</li> <li>- Psicología entre otros</li> </ul> <p>Los cuales en su mayoría serán facilitadores establecidos a través de alianzas con instituciones como: MINSAL, MTPS, ISSS, FOSOMALIA, CONAMYPE, AFP`S etc.</p>

Tabla # 15, creación propia por el equipo

### 5.4.2 Recursos: Materiales, Tecnológicos y Económicos

<b>RECURSO</b>	<b>CONCEPTO</b>
<b>PROGRAMA INSTALADO EN PORTAL INSTITUCIONAL</b>	Programa instalado en el Portal de la Institución, el cual brindará toda la información necesaria sobre jubilación y a la población de interés.
<b>AMBULANCIAS</b>	Utilizadas por un período de dos años, para cualquier emergencia del jubilado.
<b>PAPELERÍA</b>	Lapiceros, resmas de papel, tóner, reglas y otros, necesarios para realizar trámites y seguimiento del programa.
<b>VEHÍCULO</b>	Para uso de la Jefatura de Talento Humano y Técnico de Compensaciones; necesario para movilizarse cuando se generen las alianzas con instituciones y seguimiento respectivo del programa.

Tabla # 16, creación propia por el equipo

### 5.4.3 Presupuesto

Se presenta presupuesto general para la implementación del Programa el cual consta de dos etapas:

<b>Etapas</b>	<b>Monto</b>
<b>Etapa I: Presupuesto requerido para la creación y campaña del Programa dentro de la plataforma Institucional</b>	\$5,544.40
<b>Etapa II: Presupuesto requerido por Cruz Roja Salvadoreña, para implementar el Portal “Mi Porvenir” dentro de la plataforma Institucional</b>	\$2,000.00
<b>Total</b>	<b>\$ 7,544.40</b>

Tabla # 17, creación propia por el equipo

A continuación, se desglosa cada etapa y los gastos requeridos para su desarrollo e implementación del Programa alojado en la plataforma Institucional:

Etapa I: Presupuesto requerido para la creación del Programa dentro de la plataforma Institucional.

		<b>Descripción del gasto</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo unitario</b>	<b>Costo Total</b>
<b>1- Consultores</b>	Honorarios	Profesionales que diseñaran propuesta, para alojar en el Portal Institucional, el Programa Mi Porvenir, el cual brindará información al personal que desee jubilarse	5	\$ 654.00	\$ 3,270.00
	Diseñador	Profesional en el área de diseño gráfico del portal Institucional	1	\$ 275.00	\$ 275.00
	Viáticos	Transporte de consultores, considerando combustible de 3 asesores, quienes se movilizarán para realizar investigaciones; los otros 2 consultores serán asesorías a través de plataformas virtuales	25 galones de combustible Premium o Especial	\$ 3.20	\$ 240.00
<b>2- Materiales y equipo</b>	Papelería	Papelería utilizada para impresión del programa, lapiceros y otros	2 resmas de papel bond 1 caja de lapiceros	\$ 5.00 \$ 2.00	\$ 14.00
	Impresión	Tóner utilizado por la impresión del Programa	350 páginas impresas	\$ 0.05	\$ 17.50
	Equipo informático y energía eléctrica	Energía para laptop y proyector (Kwh)	3 x 360 Kwh	\$ 0.13	\$ 179.40
	Internet de plan de 5 MG	Uso de plan de internet para reuniones virtuales a través de plataformas, así como investigación en la web	3	\$ 30.00	\$ 90.00
<b>3-Campaña</b>	Promocionales	Tasas	300	\$1.0	\$ 300.00
		Bolígrafos	300	\$0.15	\$ 30.00
		Gorras	300	\$2	\$ 600.00
	Publicidad	Banner araña	3	\$18	\$ 54.00
		Tríptico	300	\$0.03	\$ 9.00
	Alimentación	Un desayuno para las sesiones de divulgación del programa	266	\$1.75	\$ 465.50
<b>TOTAL</b>					<b>\$ 5,544.40</b>

Etapa II: Presupuesto requerido por Cruz Roja Salvadoreña, para implementar el Portal “Mi Porvenir” dentro de la plataforma Institucional.

### ETAPA DE DESARROLLO

Para implementar el Programa Mi Porvenir en el Portal Institucional, será necesario completar las 6 etapas del ciclo de vida de la plataforma, descritas en la fase 4

### MANTENIMIENTO

El mantenimiento será por parte de la Unidad de Informática de Cruz Roja Salvadoreña, por lo que no está incorporado el costo dentro del presupuesto por parte del proveedor externo

### RECURSOS HUMANOS

<b>Desarrolladores (dos)</b>	Para el implemento del portal “Mi Porvenir”, dentro del Portal Institucional, será necesaria la contratación de 2 desarrolladores externos, quienes seguirán la línea de diseño indicada en este documento y guiados por la Unidad de Talento Humano y acorde con la plataforma Institucional.
------------------------------	--

### TIEMPO

<b>3 meses</b>	Para la creación del portal Mi Porvenir, alojado en la plataforma Institucional, se consideran 3 meses como tiempo para su desarrollo e implementación.
<b>COSTO TOTAL</b>	<b>\$2,000.00</b>

Tabla # 19, creación propia por el equipo

## CAPÍTULO III RESULTADOS DE LA INNOVACIÓN

### 6.0 CAMBIOS EN NECESIDADES Y PROBLEMAS ABORDADOS

La propuesta busca resolver y contribuir con soluciones a las diferentes razones del porque los empleados de la Institución no optan por jubilarse, las cuales fueron encontradas en el diagnóstico inicial, ahora con la puesta en marcha de un programa de retiro por jubilación, el cual sea atractivo, claro y accesible para las necesidades que hicieron mención, se detalla a continuación:

NO.	PROBLEMA	CLASIFICACIÓN	SOLUCIONES
1.	<p>Se identificó que el 92% de los empleados indicaron que no se jubilan por el factor económico, de este porcentaje el 70% indicó tener una responsabilidad económica con sus familias porque tienen dos o más personas dependiendo económicamente de ellos, entre ellos hijos, nietos o esposa o esposo.</p>	Económica	<p><i>Eje financiero</i>, brinda diferentes alternativas para apoyar en el tema económico de los jubilados, entre las alternativas se encuentra:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Emprendimientos, capacitaciones a través de centros de formación, relacionados a emprendimientos.</li> <li>• Descuentos en diferentes comercios como supermercados, farmacias, gasolineras, restaurantes y/o gimnasios.</li> <li>• Charlas sobre administración financiera, las cuales buscarán que los jubilados administren de una forma adecuada sus finanzas con la finalidad de no verse en desequilibrios económicos.</li> <li>• Listas de Becas Educativas, Es una opción en la cual los</li> </ul>

		<p>jubilados podrán identificar instituciones educativas que brinden becas de estudio universitarias a los hijos o nietos, y con ello dar soporte económico a las familias de los empleados.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fondo de retiro, el cual proveerá un ingreso complementario para el personal a retirarse por jubilación.</li> </ul>
<p><b>2</b></p>	<p>El 62% de los empleados indicaron no conocer el proceso de jubilación y el 85% no identifican las instituciones que intervienen en el proceso.</p> <p>Desconocimiento del Proceso de jubilación</p>	<p><i>Eje mi proceso de jubilación,</i> contendrá información sobre el paso a paso que el personal a jubilarse deberá cumplir, los requisitos para dar inicio al proceso, los trámites que debe realizar con las Instituciones y las Administradoras de Fondos de Pensiones y finalmente podrán consultar el historial laboral dentro de Cruz Roja Salvadoreña el cual contribuirá en la reconstrucción del documento final a presentar.</p>
<p><b>3</b></p>	<p>El 46% manifestó que las personas cuando se jubilan experimentan depresión y ansiedad, el 23% miedo y un 8% tristeza, desesperanza e irritabilidad, es decir que se requiere de un</p> <p>Psicoemocional, es decir requieren ayuda o acompañamiento psicológico</p>	<p><i>Eje Psicoemocional,</i> pretende cuidar el desarrollo psicoemocional de todos los empleados y en especial de los pensionados; en su dimensión física como en las áreas socioemocional y esparcimiento o recreación, los grandes contenidos se desglosan en:</p>

	acompañamiento psicoemocional.		1) Videos Tutoriales 2) Consejero personal 3) Recreación
4	El 62% de la población en estudio busca mantenerse activo y realizar diversidad de actividades, adicionalmente el 92% indicó les gustaría recibir servicios médicos antes y después de jubilarse.	Salud y alternativas para mantenerse activos o en actividades recreativas	<i>Eje mi salud</i> , contendrá información integral con el fin de mejorar condiciones de salud, bienestar físico y mental del personal a jubilarse, recibirán asesoramiento completo y personalizado, para que puedan alcanzar un mejor estado de salud, así como servicios especiales y descuentos beneficiarán a su vida, entre los aspectos a considerar se plantea a continuación: 1. Servicios médicos gratuitos 2. Descuentos en farmacias 3. Videos tutoriales sobre salud

Tabla # 20, creación propia por el equipo

En ese sentido se busca solventar cuatro necesidades identificadas puntualmente, y se considera que el programa de retiro por jubilación presentara beneficios en pro de los empleados de la Institución.

## 7.0 CAMBIOS OBSERVADOS EN EL BIEN SERVICIO O PROCESO QUE SE INNOVÓ.

Los proyectos de investigación generalmente alcanzan una innovación, concebida en el momento en el que ocurre la aplicación de los productos derivados del proyecto y que no existían previamente.

La propuesta del Programa de preparación para retiro por jubilación de Cruz Roja Salvadoreña a través de plataforma virtual institucional contiene cinco Ejes:

1. Programa
2. El proceso de jubilación
3. Financiero
4. Psicoemocional
5. Salud

Dentro de los resultados y cambios observados se espera impactar y generar cambios en los siguientes criterios:

<b>Criterios</b>
<b>Aplicabilidad:</b> Indica que las herramientas, técnicas y actividades del programa cumplen las necesidades y expectativas de los usuarios.
<b>Impacto o efecto:</b> Revela los efectos positivos ejercidos sobre el grupo meta.
<b>Calidad:</b> Demuestra que el resultado entregado en la propuesta satisface las expectativas generadas por el mismo.

Tabla # 21, creación propia por el equipo

Es de considerar que la propuesta de innovación tiene la limitante que los resultados finales serán conocidos hasta después de terminar el proyecto por lo cual resulta difícil evaluarlo.

Sin embargo, a continuación, se presenta un supuesto en donde se analizan los cambios esperados provocados por los resultados del programa, de manera que la medición se hará con los indicadores de resultados.

Se espera que los indicadores midan el cambio logrado a corto y largo plazo, y se relacionen con la medición de los objetivos específicos, lo cual se presenta en la siguiente tabla:

<b>Producto final</b>	<b>Ejes</b>	<b>Tema</b>	<b>Servicio</b>	<b>Indicadores Corto plazo</b>	<b>Indicadores Largo plazo</b>	<b>Cambios Esperados</b>
<b>Programa de preparación para retiro por jubilación de Cruz Roja Salvadoreña a través de plataforma virtual institucional: “Mi porvenir”</b>	El proceso de jubilación	Proceso de Jubilación	Proceso de Jubilación Trámite de Pensión Historial laboral	Número de empleados que conocen el proceso de jubilación	Porcentaje de empleados que deciden iniciar proceso de retiro por jubilación	Cambio en el conocimiento de los empleados sobre el proceso de jubilación
	Financiero	Mis finanzas	Emprendimiento. Ahorra + Administración financiera Becas Fondo de retiro	Porcentaje de empleados que han aplicado a los servicios		Número de empleados que tienen un emprendimiento.
	Psicoemocional	Nueva Vida	Videos tutoriales Consejero personal Recreación	Porcentaje de empleados que han buscado consejería personal.  Número de empleados que han participado en paseos, actividades culturales y aprendizajes	Número de empleados que hacen uso del servicio de recreación	Cambio en la percepción acerca de la jubilación

<b>Producto final</b>	<b>Ejes</b>	<b>Tema</b>	<b>Servicio</b>	<b>Indicadores Corto plazo</b>	<b>Indicadores Largo plazo</b>	<b>Cambios Esperados</b>
	Salud	Mi salud	Descuentos en servicios médicos Descuentos en farmacias. Videos tutoriales sobre cuidados de la salud.	Número de empleados que han realizado consultas y controles con especialistas y farmacias  Porcentaje en Disminución de incapacidades  Porcentaje en disminución de ausentismos	Número de empleados que hacen uso de los descuentos por servicios médicos y farmacias.	Cambios en la salud del segmento meta.

Tabla # 22, creación propia por el equipo

## 8 PRUEBAS Y DEMOSTRACIONES DE LA EFICACIA, EFICIENCIA Y EFECTIVIDAD

Para la validación del programa se consultó a dos especialistas, los detalles a continuación:

- Un especialista de previsión social en materia de pensiones.
- Un especialista de emprendedurismo.

### 8.1 VALIDACIÓN DEL PROGRAMA CON ESPECIALISTA DE PREVISIÓN SOCIAL Y EMPRENDEDURISMO

#### Entrevista a especialista en Prevision Social

Para la respectiva validación del Programa de retiro para personal a jubilarse de Cruz Roja Salvadoreña fue necesario consultar a un experto en materia de Previsión Social (pensiones); para ello se realizó una entrevista con la finalidad de conocer la experiencia laboral y el manejo de la temática a validar, a continuación el detalle:

<b>Campos de entrevista:</b>	<b>Detalles</b>
Nombre de entrevistado:	Lic. Edgar Francisco Peñate Beltrán
Cargo que desempeña:	Especialista en pensiones
Modalidad:	Virtual vía plataforma Zoom
Fecha:	04 de mayo de 2021

Tabla # 23, creación propia por el equipo

### 8.1.1 DESARROLLO DE ENTREVISTA A ESPECIALISTA DE PREVISIÓN SOCIAL:

#### **1) ¿Considera que es importante que las instituciones u organizaciones cuenten con un programa de retiro por jubilación?**

Si, importante sería que estos programas incorporen información sobre: materia previsional, salud mental, actividad física entre algunos, lo que permitirá a los jubilados tener mejores conocimientos en materia previsional, y les motive a tomar la decisión de retirarse de la institución al cumplir con los requisitos establecidos por la Ley SAP, para contar con los beneficios correspondientes, y así comenzar a disfrutar de esa etapa que cada ser humano tiene derecho; evitando con ello que mueran laborando en sus puestos de trabajo.

Es trascendental mencionar, que este programa de retiro contribuiría para que las personas con los requisitos establecidos tomen la decisión de iniciar el proceso para la jubilación, por lo que deberá de ir orientado a motivar a las personas previo al cumplimiento del derecho a pensión, haciendo conciencia que es una etapa que al igual que las anteriores, está enfocada en el desarrollo a la vida del ser humano, donde es necesario quitar de la mente de cada jubilado, que son personas o empleados que ya no son útiles en sus puestos de trabajo y en la misma sociedad, trayendo como consecuencia una carga para sus familias; este será el gran reto.

#### **2) ¿Qué experiencia ha tenido usted en preparación de programas para personas pensionadas?**

He participado y contribuido en la elaboración y ejecución de programas dirigidos a los adultos mayores, los cuales estaban enfocados en al sano esparcimiento, salud mental y física a través de talleres ocupacionales y vocacionales.

Estos fueron desarrollados en el Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos –INPEP-, con la participación de un aproximado de 300 pensionados, teniendo un impacto positivo en la salud mental y física de los participantes, donde se fortaleció y motivó a la convivencia entre los pensionados de esta cartera de Estado, creando lazos de amistad, desarrollando habilidades a través de talleres

(danza, gimnasia, manualidades, música, coro, guitarra, lectura, natación, Yoga, así como cursos del idioma inglés y francés)

Así mismo, se realizaron eventos de sano esparcimiento a través de geoturismo (visitas a diferentes lugares turísticos de El Salvador) a la vez se realizaron eventos en conmemoración de fechas especiales como: el mes del Adulto Mayor, día de la madre, día del padre, día del maestro, mes de la familia, fiestas navideñas; eventos en los cuales se proporcionó alimentación y presentes acorde a los eventos a festejar.

**3) ¿A su juicio cuales serían los principales componentes que debería de contemplar e integrar un programa dirigido a personal a retirarse por jubilación de una institución?**

Como componentes incluidos y a considerar en un programa de este tipo, es relevante contemplar:

- Educación financiera: en donde se tendrá que orientar a las personas con respecto a obligaciones financieras (prestamos, endeudamiento con tarjetas de crédito, compras a crédito de productos a largo plazos e intereses altos)
- Educación en materia previsional: en este punto será necesario que se conozca cual será el proceso de para optar a una pensión, y así poder generar un derecho a un beneficio económico a futuro, donde quede claro cuál es el paso a paso a seguir para obtener ese beneficio, así como conocer la utilidad de cotizar a una administradora de fondo de pensiones.
- Charlas prejubilatorias: estas deberán ir dirigidas a la población que se encuentra próxima a cumplir los requisitos para pensión, lo cual permitirá que el trabajador tome la decisión de iniciar el trámite respectivo y los beneficios que esta decisión traerá a la siguiente etapa de vida a iniciar.
- Charlas sobre salud mental: orientadas a cuidar la salud emocional de los prejubilados, así mismo motivarlos a que den el paso y pierdan el

temor de ser parte de la población pensionada de El Salvador, quitando con ello ese tabú que un pensionado es una persona que ya no es requerida por la sociedad y que representa a la vez una carga para la familia.

- Charlas sobre salud: acá es importante que estén orientadas a los pensionados en su diario vivir, donde se fortalezca las prácticas de una sana y adecuada alimentación saludable, lo cual les permita contar con una mejor calidad de vida.
- Capacitaciones en emprendedurismo: incentivar a las personas con la finalidad de emprender un negocio, como ejemplo puedo hacer mención del cooperativismo, este permitirá a la población pensionada, generar ingresos económicos adicionales, por lo que habrá que contemplar la preparación y asesorías de instituciones como INSAFOCOOP para su creación.

**4) ¿De acuerdo con su experiencia cuales considera que son los factores por los cuales las personas no se jubilan?**

- Sobreendeudamiento de los trabajadores
- Salarios bajos en toda su vida laboral
- Pensiones bajas con respecto al salario que devengan los trabajadores
- Falta de políticas en las instituciones que obliguen a los trabajadores a retirarse al cumplir los requisitos de pensión.
- Normativa previsional actual, y la cual permite gozar de una pensión y un salario a los trabajadores actuales, lo cual hace que los empleados pensionados no den la oportunidad a las nuevas generaciones de ingresar en puestos de trabajo e inyecten nuevas iniciativas que den un giro a la modernidad a las instituciones o empresas.

**5) ¿Conoce usted empresas o instituciones que cuenten con este tipo de programa?**

Por el momento las instituciones que cuenten este tipo de programa son: INPEP, ISSS y AFP`S.

**6) ¿Ha asesorado a instituciones u organismos en materia de pensiones?**

Si, se he tenido la oportunidad de asesorar a afiliados del Ministerio de Obras Públicas, Universidad de El Salvador, Biblioteca Nacional, Ministerio de Educación, CENTA por mencionar algunos.

La asesoría consistió en brindar la información necesaria del paso a paso a seguir, sobre el trámite de pensión por vejez, invalidez, muerte y otros beneficios propios que brinda el Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos –INPEP- a sus pensionados.

## 8.1.2 CARTA DE SOLICITUD DE VALIDACIÓN DEL PROGRAMA POR ESPECIALISTA

**Licenciado  
Edgar Francisco Peñate Beltrán  
Especialista en Previsión Social  
Presente.**

Respetable Lic. Peñate.

Reciba un atento saludo de parte de los estudiantes de la Maestría en Administración de Recursos Humanos de la Universidad Evangélica de El Salvador.

El motivo de la presente es para solicitarle tener a bien que, a través de su experiencia profesional en materia de atención a pensionados, nos apoye en validar el contenido del **Programa de preparación para retiro por jubilación del personal de Cruz Roja Salvadoreña**, elaborado por: Lic. Eduardo Israel Berríos Martínez, Inga. Irma Rebeca Elena Mejía y la Licda. Metzi Esperanza Rauda de Martínez, el cual será presentado como proyecto de innovación para optar al título de Máster en Administración de Recursos Humanos.

Se considera oportuno, hacer de su conocimiento que el programa tiene como nombre Mi Porvenir, el cual se desarrolla en cuatro ejes principales, los cuales son:

- Mi proceso de jubilación
- Mis finanzas
- Nueva vida
- Mi salud



### 8.1.3 CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE PROGRAMA

En acompañamiento de la anterior nota, se le hizo entrega al especialista del Programa; y definición de criterios y puntuaciones para la validación.

#### Criterios de evaluación

<b>Criterios</b>	<b>Definición</b>
<i>Relevancia del tema</i>	Se destaca el tema y su aplicación e incorporación en las organizaciones
<i>Claridad</i>	Consiste en que el programa sea entendible en sus ejes y expresa de forma concisa las ideas
<i>Funcionalidad</i>	El programa satisface las necesidades del personal y resulta eficaz en la solución de los problemas diagnosticados
<i>Perdurable en el tiempo</i>	El programa se perfila que podría lograr permanencia dentro de la Institución
<i>Accesibilidad</i>	El programa se muestra de fácil acceso, para que todo el personal pueda comprenderlo e incorporarse a sus beneficios
<i>Innovación</i>	El programa es creativo e integra en sus ejes, ideas y servicios que satisfagan las necesidades del personal a utilizarlo



Puntuaciones			
1. No cumple con el criterio en lo absoluto.	2. En su mayoría no cumple con el criterio.	3. En su mayoría si cumple con el criterio.	4. Cumple totalmente con el criterio.

Criterios de evaluación							
Ejes para evaluar	Relevancia del tema	Claridad	Funcionalidad	Perdurable en el tiempo	Accesibilidad	Innovación	Observaciones o recomendaciones (detallar)
Eje Proceso de jubilación	4	4	4	4	4	4	Se observa que el programa ha contemplado los puntos esenciales y necesarios para la población a la cual está dirigido.
Eje financiero	4	4	4	4	4	4	Con respecto al criterio de perdurable en el tiempo, se debe de considerar que en las instituciones donde hay cambios de administración, este programa puede quedar en el olvido y no se le dé el debido seguimiento y actualización.
Eje Psicoemocional	4	4	4	4	4	4	Al hacer mención sobre lo psicoemocional, siempre es necesario cuando se está trabajando con esta población hacer conciencia al futuro pensionado sobre la importancia de tomar la decisión de retirarse del servicio activo, siempre y cuando se esté preparando para tener una vejez exitosa.
Eje Salud	4	4	4	4	4	4	Ninguna

Tabla # 25, creación propia por el equipo

• <b>Observaciones generales (Favor especificar)</b>				
<b>Consideraciones generales (encerrar en círculo de acuerdo con su criterio)</b>				
El programa cumple con todos los requisitos	SI	NO	Observaciones	Considero que es un programa muy bien pensado, diseñado y estructurado, sería una pena que se quede únicamente a nivel de teoría y archivado en la Unidad de Talento Humano de la Cruz Roja Salvadoreña. Este debe de ser ejecutado, divulgado y lo principal aprovechado por todo el personal de la institución en edad de retiro, una herramienta tanto administrativa como tecnológica será muy valiosa para dar ese paso.
El programa está acorde a la población	SI	NO	Observaciones	La población de futuros pensionados, el miedo es un factor que representa un obstáculo para tomar la decisión de retirarse de la institución. Considero que esta herramienta va a ayudar y dar a conocer los pasos para realizar el trámite para una pensión, así como el acompañamiento adecuado por parte de la institución al empleado lo cual da un plus al programa.

**Instrumento validado por:** Lic. Edgar Francisco Peñate Beltrán

Número de DUI: 00710597- 4

Profesión: Licenciado en Administración de Empresas

Área de experiencia laboral: Pensiones

Años de experiencia: 30

Fecha: Viernes 4 de junio de 2021

Firma:

## 8.1.4 HOJA DE VIDA DE ESPECIALISTA EN PREVISIÓN SOCIAL (PENSIONES)



### PERFIL

Licenciado en Administración de Empresas, con especialidad en el área de Previsión Social (pensiones) experiencia adquirida por más de 30 años de haber laborado desde 1989 hasta abril de 2020, para el Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos (INPEP), donde obtuvo logros como: la creación de INPEP móvil, cuyo objetivo fue acercar los servicios del Instituto a los pensionados, evitando inconvenientes como incurrir en gastos por trasladarse desde su lugar de residencia. Otro gran logro fue la implementación del sistema digital para la toma de sobrevivencia semestral, haciendo más ágil la atención a los pensionados. Durante su paso como jefe del Departamento de Pensiones, implementó procesos manuales sobre solicitudes de prestaciones a un proceso mecanizado y descentralizado de los servicios a fin de que cualquier empleado de ventanilla pudiera brindarlos, trayendo como resultado un impacto positivo en la mejora de los servicios institucionales.

### COMPETENCIAS

Pensamiento crítico  
Capacidad de planificar  
Capacidad de negociación

---

## EDGAR FRANCISCO PEÑATE BELTRÁN

---

### FORMACIÓN ACADÉMICA

**Universidad de El Salvador**

Graduado de Licenciatura en Administración de Empresas, incluyendo como trabajo de graduación una "Propuesta de un plan de capacitación con el enfoque de servicio al cliente, dirigido al personal de los departamentos de pensiones y pagaduría general del INPEP"

[http://ri.ues.edu.sv/view/creators/Pe=Flate\\_Beltr=Eln=3AEdgar\\_Francisco=3A=3A.html](http://ri.ues.edu.sv/view/creators/Pe=Flate_Beltr=Eln=3AEdgar_Francisco=3A=3A.html)

---

### EXPERIENCIA LABORAL

#### INSTITUTO NACIONAL DE PENSIONES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS (INPEP)

**Cargo: Subgerente de Prestaciones**

Dirigir, las actividades de los departamentos de: Pensiones, Atención a Pensionados, Historial Laboral y Oficinas Descentralizadas, Examinar los procesos que conllevan los trámites de prestaciones que el Instituto ofrece. Evaluar permanentemente el comportamiento de la demanda de los servicios que se brindan, analizando las áreas críticas, a efecto de establecer y promover acciones institucionales que tiendan a mejorar continuamente el funcionamiento de las operaciones y por ende los servicios. Analizar oportunamente los sistemas de información. Revisar y dar visto bueno a las solicitudes de prestaciones por invalidez, vejez y muerte, previo a ser aprobadas por la Presidencia. Mantener una coordinación efectiva con las instituciones externas y las unidades internas del Instituto, que permitan superar problemas diversos en el proceso de otorgamiento de pensiones. Revisar y mejorar los servicios de atención a pensionados bajo el enfoque de la política del adulto mayor.

**Cargo: Jefe de Departamento de Pensiones**

Coordinar con la Comisión Calificadora de Invalidez de la Superintendencia del Sistema Financiero, las solicitudes para las respectivas evaluaciones de Invalidez. Controlar los datos estadísticos sobre la composición de la población afiliada. Generar archivos de solicitudes y trámites de invalidez, vejez y muerte para ser enviados a la Superintendencia de Sistema Financiero. Notificar dictámenes jurídicos en los casos de expedientes de pensión u otros casos de tipo previsional. Verificar nóminas de los Fondos de Obligaciones Previsionales enviados por las Administradoras de

## 8.2 VALIDACIÓN CON ESPECIALISTA EN EMPRENDEDURISMO

### Entrevista a especialista en Emprendedurismo

Dentro del diagnóstico realizado al grupo en estudio se obtuvo datos que reflejan la necesidad de mejorar condiciones financieras por medio de emprendedurismo, debido a eso se entrevistó a especialista en el área para obtener información sobre requisitos e instituciones para aplicar a un emprendedurismo en El Salvador, a continuación, el detalle:

<b>Campos de entrevista:</b>	<b>Detalles</b>
Nombre de entrevistado:	Licda. Ana Esther Merino
Cargo que desempeña:	Especialista en Emprendedurismo
Institución a la que pertenece	Ministerio de Trabajo y Previsión Social -MTPS-
Departamento al que pertenece:	Departamento Nacional de Empleo
Modalidad:	Presencial
Fecha:	Lunes 3 de mayo de 2021

Tabla # 27, creación propia por el equipo

### 8.2.1 DESARROLLO DE ENTREVISTA A ESPECIALISTA DE EMPRENDEDURISMO:

#### 1. ¿Quién es la persona emprendedora?

Es aquella persona que sabe descubrir una oportunidad de negocio concreto y al detectarla se dispondrá a organizar o conseguir los recursos necesarios para comenzarla y luego hacerla crecer.

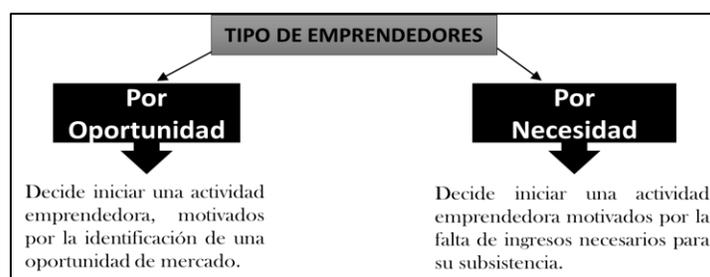


Imagen # 37, creación propia por el equipo

## 2. ¿Qué es un emprendimiento?

Es cualquier actividad nueva que hace una persona, que puede tener como finalidad obtener ganancias económicas o no.

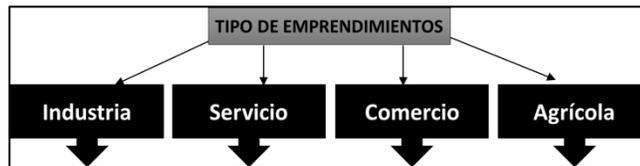


Imagen # 38, creación propia por el equipo

## 3. ¿Cuáles son las limitantes que tienen las personas que emprender?

La primer limitante parte a nivel personal, esto debido a que muchas personas emprenden solamente por necesidad sin realmente querer hacerlo, lo cual les limita a crecer con su emprendimiento y a la larga terminan dejándolo de un lado. Ahora bien, la limitante más predominante en nuestro entorno para iniciar o fortalecer un emprendimiento es el tema económico, ya que muchos emprendedores con muy buenas iniciativas carecen de éste recurso, y muchos por lo mismo se quedan solamente a nivel de idea de negocio y no llegan a la puesta en marcha.

## 4. ¿Cuáles son las instituciones que apoyan a los emprendedores con capital semilla y /o financiamiento a través de créditos?

Si hablamos a nivel de instituciones con dependencia directa o indirecta de Gobierno podemos mencionar:

- Fosofamilia, Banco de Fomento Agropecuario, Bandesal, Fondeprou (MINEC); estas instituciones con programas de financiamiento para inicio o fortalecimiento de negocios, ofreciendo modalidades de pagos y tasas de interés más flexibles.
- Conamype, Cenpromype, programas especiales con fondos destinados al apoyo del emprendimiento, que son ejecutados por instituciones específicas (Ministerio de Seguridad y Justicia, INJUVE, CRS, Fe y Alegría, Glassswing El Salvador, RTI, USAID, etc.)

**5. ¿Cuáles son las instituciones que apoyan a los emprendedores con programas de formación en emprendimiento?**

Centro Regional de Promoción de la Mipyme (CEMPROMYPE) –SICA, AFP CONFIA (Programa sabios y expertos), FUNDACIÓN CENTROMYPE, FUSADES (Programa de Innovación Tecnológica (PROINNOVA)), CDMYPE (Centro de desarrollo de Micro y Pequeñas empresas), Cámara de Comercio e Industria, CONAMYPE.

**6. ¿Cuáles son las instituciones que apoyan a los emprendedores con programas de formación técnica, para desarrollo o fortalecimiento de habilidades que les permita iniciar o mejorar un emprendimiento?**

Programas que son gratis y de acceso fácil son todos los patrocinado por INSAFORP, algunas instituciones en el área de San Salvador que ejecutan estas acciones formativas con programa de Hábil Técnico permanente son: Comité de proyección Social, Fe y Alegría, Centro de Formación "Don Pedro Ricaldone", FUNSALPRODENCE, CENFOCAL, FENASTRAS, AIT, Complejo Técnico San Francisco de Sales, Docentes Técnicos, etc.

**7. ¿Cuáles son los requisitos para aplicar a un emprendimiento?**

Requisito en sí de manera general no hay simplemente recomendaciones: en primer lugar, comprometerse con su emprendimiento, desarrollar o fortalecer habilidades y conocimiento empresariales. En cuanto al tema de financiamiento si podemos hablar de requisitos los cuales ya son establecidos por la Superintendencia del Sistema Financiero, de manera general son: contar con una garantía prendaría o tener una figura de fiador para garantizar el pago del crédito, recibos de servicios básicos, documentos personales, y el detalle del monto solicitado; éstos son de carácter general, ahora bien hay otros requisitos que ya pueden ser solicitados por parte de cada institución financiera: por ejemplo un plan de negocios, cotizaciones, plan de inversión, etc.

**8. ¿Conoce usted instituciones que apoyan a las personas jubiladas con emprendimientos?**

En algunos hospitales nacionales, atienden no solo en la parte de emprendimientos sino en el área de salud mental (con procesos de depresión, ansiedad, violencia física o psicológica, etc. Algunas de estas personas son ya jubiladas); ahora en la parte de emprendimiento ofrecen espacios físicos para la comercialización de productos para las personas emprendedoras.

**9. ¿Si una persona pensionada desearía emprender, cuáles considera que podrían ser sus obstáculos?**

La misma persona, si en realidad no está totalmente decidida a emprender, puede también aparecer el factor familia, en muchos casos en lugar de apoyar desmotiva para emprender, la falta de recursos (materiales, humanos o financieros), el desconocimiento sobre la administración de un negocio.

**10. ¿Qué tipo de emprendimiento son los que generan mayor rentabilidad de acuerdo a su experiencia?**

En términos de mercado son lo que se encuentran en los sectores de servicios especializados e industria; en términos internos son aquellos que estratégicamente tienen un mínimo de inversión en costos fijos (permitiendo competir con un precio de venta más accesible al mercado y a su vez obtener un margen de ganancia atractivo) y que se adapten a las tendencias del mercado, en este punto mencionar la facilidad de trabajo con las TIC's más que todo en el tema de manejo de redes sociales y comercio electrónico para impulsar el emprendimiento.

**11. ¿Qué porcentaje cree usted de mujeres arriba de los 55 años y hombres arriba de los 60 años que realizan emprendimientos que se desatacan como historia de éxito?**

Bajo ese rango de edad quienes tienen emprendimientos exitosos han sido porque los han iniciado de más jóvenes bajo un contexto de emprender por oportunidad; en muy mínimo personas de esta edad que tienen la convicción de querer emprender y si lo hacen es por la misma necesidad, pero un mínimo se compromete con su emprendimiento y eso imposibilita su crecimiento.

## 8.2.2 CARTA DE VALIDACIÓN DEL APARTADO DE EMPRENDIMIENTO.

Se buscó una especialista en emprendedurismo con el objetivo de revisar y validar el contenido del apartado de emprendimiento incorporado en el eje financiero del programa “Mi Porvenir”.

San Salvador, 4 de junio de 2021

Señores  
Lic. Eduardo Berríos  
Inga. Rebeca Elena  
Licda. Metzi de Martínez  
Presente.

Estimados egresados de la Maestría en Admón. de RR.HH., de la UEES.

Reciban un afectuoso saludo y mis comentarios respecto al apartado de Emprendedurismo, dedicado dentro del eje financiero e incorporado en su propuesta de un Programa de preparación para retiro por jubilación del personal de Cruz Roja Salvadoreña, como “Mis Finanzas”, mismo que será presentado como proyecto de innovación para optar al título de Máster en Administración de Recursos Humanos, al respecto comento lo siguiente:

Es una excelente oportunidad que se podrá ofrecer al personal obligado de la institución en mención a fin de apoyar con la generación progresiva de ingresos que les permita mantener una calidad de vida digna; a su vez representa una opción a través de la cual podrán hacer uso estratégico de los fondos que obtendrán por su jubilación y de ésta forma garantizar la optimización de los mismo.

En cuanto a la propuesta que se ofrece en éste tema veo muy acertada la forma en la cual abordarán las dos ofertas; por un lado, el programa de formación hacia los jubilados cuya finalidad será desarrollar y/o fortalecer competencias emprendedoras empresariales para una buena administración de sus emprendimientos y por el otro lado la lista de rubros de emprendimientos que se apoyarán de manera tal que se vaya generando sinergias entre los emprendedores y la Cruz Roja Salvadoreña, esto a través de las oportunidades que les ofrecerán; convirtiéndolos en proveedores potenciales de los productos y servicios de los emprendedores.

Considerando lo anterior, través de esta nota valido el apartado “Emprendimiento” dentro del Programa en mención, el cual a mi criterio cumple con las opciones adecuadas de emprendimiento interno para los jubilados de Cruz Roja Salvadoreña, y las cuales serán de mucho beneficio económico para ellos.

Cordialmente,



Licda. Ana Esther Merino  
Especialista en Emprendedurismo  
Departamento Nacional de Empleo  
Ministerio de Trabajo y Previsión Social  
Tel.: 2529-3911, correo electrónico: ana.merino@mtps.gob.sv

### 8.2.3 INSTITUCIONES QUE BRINDAN AYUDA ECONÓMICA Y ASESORÍA PARA EMPRENDEDURISMO.

Se verifico algunas de las instituciones con relación a requisitos para aplicar al emprendimiento, obteniendo los siguientes resultados:

No.	Institución	Requisitos	Link
1	CONAMYPE	<p>Personas jóvenes entre las edades de 18 a 35 años preferentemente</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Con idea de negocios y/o negocio en marcha.</li> <li>•Con conocimiento del sector, servicio o producto que ofrece.</li> <li>•Con disponibilidad y disposición de formarse como persona emprendedora.</li> </ul>	<a href="https://www.conamype.gob.sv/temas-2/emprendimiento-2/">https://www.conamype.gob.sv/temas-2/emprendimiento-2/</a>
2	FOSOFAMILIA	<p>Otorga créditos para satisfacer las necesidades de los microempresarios y puedan invertirlo en su actividad productiva.</p> <p>Atendemos a los siguientes sectores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Industria</li> <li>- Comercio</li> <li>- Servicios</li> </ul> <p>Los destinos de nuestros créditos podrán ser únicamente para:</p> <p>Capital de trabajo: para comercio, servicio y producción            Activo fijo: compra, mejora o reparación de bienes muebles como maquinaria, equipo o vehículos            Mejoramiento y ampliación del local propio donde se desarrolla la actividad            Financiamiento para iniciar una microempresa            Traslado de deuda; si ésta fue para financiar la actividad productiva</p> <p>Los plazos de los créditos se otorgan considerando la capacidad de pago del solicitante y el destino del crédito.</p>	<a href="https://www.fosofamilia.gob.sv/servicios-financieros/">https://www.fosofamilia.gob.sv/servicios-financieros/</a>

No.	Institución	Requisitos	Link
3	BANDESAL	<p>Financiar directamente a personas emprendedoras, interesadas en iniciar o financiar proyectos productivos y /o comerciales existentes, que tengan menos de dos años de operación, los cuales incluyan inversión en formación de capital y capital de trabajo. MONTO: Créditos desde \$ 1,000.00 hasta \$ 25,000.00</p> <p>-La persona emprendedora deberá presentar un Plan de Negocios que contenga la información mínima establecida por el BDES -La persona emprendedora deberá presentar una constancia o documento que evidencie haber participado en un proceso de formación emprendedora, impartido por una entidad de apoyo a la cultura emprendedora</p>	<p><a href="http://www.bandesal.gob.sv/wp-content/uploads/2020/05/1-Lineas-Banca-EmprendES-FDE-Portal-Web-2020-01.png">http://www.bandesal.gob.sv/wp-content/uploads/2020/05/1-Lineas-Banca-EmprendES-FDE-Portal-Web-2020-01.png</a></p>
4	BANCO DE FOMENTO AGROPECUARIO	<p>Crédito para Microempresarias y Emprendedoras de Ciudad Mujer</p> <p>Requisitos generales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Experiencia mínima de un año en la actividad económica.</li> <li>- Fotocopia de DUI y NIT del solicitante del Crédito y Codeudor.</li> <li>- Presentar recibo de agua o luz.</li> <li>- Proceso de inducción con CONAMYPE.</li> <li>- Entre otros (según el destino).</li> </ul> <p>Garantías:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fiador y/o Codeudor.</li> <li>- Prendaria.</li> <li>- Hipotecaria.</li> <li>- Fondos de garantía.</li> <li>- Combinación.</li> </ul>	<p><a href="https://www.bfa.gob.sv/BFA/credito-desarrollo-rural/">https://www.bfa.gob.sv/BFA/credito-desarrollo-rural/</a></p>

Tabla # 29, creación propia por el equipo

La tabla anterior muestra instituciones que brindan asesoría y apoyo económico para personas interesadas en emprender.

## CAPÍTULO IV CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 9. CONCLUSIONES

- Basándose en el diagnóstico realizado con empleados en edad de jubilación y jefaturas de áreas estratégicas así como el pre diagnóstico realizado con la Jefe de talento humano permitió tener una visión del porque los empleados de Cruz Roja Salvadoreña no inician el proceso de jubilación, a partir de este se diseñó la propuesta de un programa de preparación para retiro por jubilación a través de plataforma virtual Institucional, enfocado a solventar las principales razones detectadas, las cuales se detallan a continuación: económicas, desconocimiento del proceso, psicoemocional, salud y actividades para mantener activos a los jubilados.
- Se concluye, que una de las razones más importantes a resolver dentro de las barreras para que el personal que cuenta con los requisitos para dar inicio de manera voluntaria al proceso de jubilación, es el tema económico. Por esa razón, este eje, se consideró como uno de los ejes con mayor estructura y contenido, iniciando desde aspectos básicos como educación financiera hacia los futuros jubilados, así como de proveer opciones para la generación de ingresos a través del emprendimiento, por otra parte, se contemplan descuentos en establecimientos como supermercados, farmacias entre otros, una opción más a considerar serán becas en instituciones universitarias para hijos y nietos de los jubilados, finalizando con un fondo de retiro el cual funcionará como un ingreso económico complementario para el personal a jubilarse.
- Con la finalidad de identificar si el programa cuenta con los elementos necesarios para llegar a ser efectivo dado a su diseño, se validó con un especialista en Previsión Social en materia de pensiones, quien resaltó que

el programa es óptimo y presenta un buen diseño y estructura, el cual debe de ser ejecutado, divulgado y aprovechado por todo el personal de la Institución en edad de retiro, concluyendo que el contar con una herramienta administrativa como tecnológica, será muy valioso para que el personal que cuenta con los requisitos de jubilación conozca los pasos para realizar el trámite para una pensión, y si este proceso cuenta con el acompañamiento adecuado por parte de la Institución, esto brindará un plus al programa, validando y reforzando con ello su efectividad. Entre los criterios de evaluación que él especialista calificó como óptimos se destaca la relevancia del tema, calidad, perdurabilidad en el tiempo, accesibilidad e innovación para la Institución.

- A lo largo de este proceso de aprendizaje en la elaboración de un programa de preparación para retiro por jubilación del personal de Cruz Roja Salvadoreña, se constató la relevancia que posee el acompañamiento por parte de las empresas o instituciones hacia el personal que de manera voluntaria optan por dar inicio al trámite de jubilación y atraviesan la difícil transición en aspectos económicos, de salud y psicológicos en su etapa de desarrollo; por lo que se concluye que el diseño de este tipo de programas debe ser una acción de responsabilidad social empresarial, más que un beneficio dentro de las organizaciones.

## 10. RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS

- Ante la implementación del Programa Mi Porvenir y la necesidad por parte de las personas que cuentan con los requisitos para dar inicio al proceso de jubilación, se requiere que la Unidad de Talento Humano de Cruz Roja Salvadoreña cuente con un empleado, el cual este encargado de orientar directamente a las personas interesadas en dar inicio al proceso, brindando las asesorías correspondientes y el acompañamiento necesario desde el inicio hasta la obtención del beneficio económico (pensión); esto con el objetivo de mantener un enlace entre el empleado y la Institución, tomando en consideración que cada año se irán incorporando más empleados a este proceso.
- Con base al diagnóstico realizado, el cual determinó que la Institución actualmente cuenta con 41 personas aptas para incorporarse al programa Mi Porvenir y adicionalmente aquellos empleados que estarán por cumplir con las edades y requisitos para jubilarse posteriormente, se recomienda a Cruz Roja Salvadoreña que para garantizar el éxito del programa es necesario contar con un proceso de comunicación continua con todo el personal y ejecutores del programa, con el objetivo de ir actualizando e incorporando acciones y estrategias ante nuevas necesidades y cambios tecnológicos.
- En relación a los comentarios de las personas prejubiladas, quienes manifiestan que el concepto de jubilado representa, depresión, ansiedad así como pensamientos de desvalorización ante la sociedad, se recomienda a la Institución realizar campañas internas permanentemente a todo el personal de forma creativa y atractiva para potenciar el significado y cambio de pensamiento sobre el concepto de jubilación, lo cual contribuya a que más empleados se incorporen al Programa Mi Porvenir; así mismo asegurar

el involucramiento de los líderes de Cruz Roja Salvadoreña para generar los compromisos y los planes de seguimiento.

- Una de las preocupaciones más grandes de las personas que deciden realizar la transición a jubilado, es la parte económica, donde se derivan responsabilidades, compromisos y un nivel de vida al cual se está acostumbrado, en ese sentido y con el fin de asegurar la factibilidad de inversión del Programa se recomienda crear un comité financiero que se encargue de evaluar la ejecución presupuestaria del programa, con el propósito de proporcionar en tiempo los recursos necesarios y viabilidad para activar las acciones financieras propuestas en el programa que traerán beneficios económicos para los jubilados de la Institución.
- Las pensiones actuales y emitidas por las Administradoras de Fondos de Pensiones no suplen las necesidades del costo de vida de los nuevos pensionados, en ese sentido y para minimizar el impacto económico se propone a la Institución garantizar los procesos de negociación con empresas para realizar alianzas con comercios y entidades que proporcionan servicios médicos con la finalidad que puedan brindar descuentos a la población jubilada de Cruz Roja Salvadoreña incluida en el programa Mi Porvenir, adicionalmente revisar qué condiciones y acciones serán necesarias para que estas sean efectivas.
- Se recomienda incluir dentro de los beneficios para los empleados de Cruz Roja Salvadoreña el fondo de retiro, y evaluar si los porcentajes de contribución se ajustan al presupuesto de la Institución, adicionalmente se propone que el porcentaje de dinero que se deducirá de los empleados que opten por el beneficio se coloque en un depósito a largo plazo para generar intereses o invertir en acciones que produzcan rentabilidad y liquidez.

- Tomando como referencia la estabilidad laboral en los empleados, misma que genera antigüedad dentro de la Institución, se recomienda que el Programa Mi Porvenir se incorpore a la política de beneficios de Cruz Roja Salvadoreña, como una alternativa de mejora para las condiciones de trabajo, la cual promueva motivación y satisfacción en los empleados al considerar la preparación para la jubilación un derecho y un beneficio más que la Institución ofrece a sus empleados como recompensa por los servicios que durante años han brindado.

## 11. SOCIALIZACIÓN DE LOS RESULTADOS

Los resultados obtenidos en el diagnóstico, así como la Propuesta del Programa de preparación para retiro por jubilación del personal del Personal de Cruz Roja Salvadoreña, se presentará a los Asesores de contenido y de Maestría de Administración de Recursos Humanos y autoridades de la Universidad Evangélica de El Salvador; posterior a su aprobación se presentará y socializará con los miembros del Consejo Ejecutivo de Cruz Roja Salvadoreña para su respectivo acuerdo de aprobación e iniciar su implementación.

A partir del año 2022, la Unidad de Talento Humano será la responsable del seguimiento y cumplimiento del programa Mi Porvenir dentro de la Institución, de igual forma administrará los indicadores anuales que están relacionados al programa y con ello reforzar los resultados que se presentan en el informe anual al Consejo Ejecutivo de Cruz Roja Salvadoreña.

## FUENTES DE INFORMACIÓN CONSULTADAS

- J., P., Djenderedjian, C., & Di Martino, T. (28 de marzo de 2007). *Programa Educativo: Preparación para el Retiro Laboral, Venezuela*.
- Xiomara Alejandra , Á., Barahona Rivera, W., & Pérez Torres, O. (2018). *Estudio de la implementación del proceso de outplacement aplicado a personas próximas a pensionarse del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS)*. San Salvador : UNIVERSIDAD EVANGÉLICA DE EL SALVADOR .
- Abarca , & Nassar. (1993). *Psicología del Adulto*. San José, Costa Rica: UNED.
- Abarca, S. (1991). El Jubilado y la familia. *Cuadernos de Gerontología*. E.D.N.A.S.S.S. - C.C.S.S. N°5.
- Ardila Ramos, Z., & Rodríguez Bustillo , J. (2011). *Plan de retiro para los empleados en etapa de prejubilación de la Universidad Tecnológica de Bolívar : una estrategia de responsabilidad social empresarial*. Cartagena de Indias D.T. Y C. : Universidad Tecnológica de Bolivar  
Recuperado de: <https://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0062413.pdf>.
- Ardila Ramos, Z., & Rodriguez Bustillo, J. (2011). *Plan de Retiro para los empleados en etapa de prejubilación de la Universidad Tecnológica de Bolívar: Una estrategia de Responsabilidad Social Empresarial*. Cartagena de Indias: Universidad Tecnológica de Bolívar.
- Asamblea Legislativa de La Republica de El Salvador. (2014). *Ley Reguladora de La Prestación Económica*. San Salvador: Diario Oficial. N° 12, Tomo 402.
- Bueno Martínez , B., & Buz Delgado , J. (2006). *Jubilación y Tiempo Libre en la Vejez*. Madrid: Portal Mayores , No. 65 Lecciones de Gerontología.
- Casas Fernández, G. (1996). *La Jubilación y el Reencuentro con la pareja. En Memoria del I Curso para la jubilación*. San José : C.E.N.D.E.I.S.S.S.S. Caja Costarricense de Seguro Social.
- Castillón Pérez, M. (1995). *Impacto Psicosocial de la Jubilación: Un estudio con prejuicios y jubilados* . San José: Universidad de Costa Rica .
- Cerdas Q, D. (1991 ). *Reflexiones acerca de la identidad en la etapa de la jubilación. Cuadernos de Gerontología*. E.D.N.A.S.S.S. - C.C.S.S. N° 5.
- Debeljuh , P., Reyes de Santos, E., & Peláez Dorantes , L. (2016). *HACIA EL BALANCE DE VIDA, TRABAJO Y FAMILIA La experiencia en y desde El Salvador / GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS*. San Salvador: Intercolor, calle Plan del Pino, Colonia Petaluma, 25, Ciudad Delgado;  
Recuperado de : <http://www.empresas.org.sv/wp-content/uploads/2011/07/1709-Hacia-el-Balance-de-Vida-Trabajo-y-Familia.pdf>.
- Economía, M. d. (2019). *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples*. San Salvador: DIGESTYC.
- Economía, M. d. (2019). *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples* . San Salvador : DIGESTYC .

- Fandiño Rojas, D. (1996). *"La Jubilación como proceso"*. En: *Memoria del I Curso de Formación de capacitadores en Preparación para la Jubilación*. San José : Caja Costarricense de Seguro Social .
- Fernández , B., & otros. (1992). *Evaluación e intervención psicológica en la vejez*. España: Martínez y Roca.
- Gomáriz, E. (1990). *La Planificación con Perspectiva de Género*. San José: Centro Nacional Para el Desarrollo de la Mujer y la Familia. 1 ed.
- Guzmán Navas , A. (2007). *PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE AYUDA AL ADULTO MAYOR EN LA FASE DE RETIRO LABORAL PARA HOTELES DE CUATRO Y CINCO ESTRELLAS EN ANTIGUA GUATEMALA*. Guatemala : UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR.
- Hernández Rodríguez , G. (2009). *Cese de la actividad profesional y preparación para la jubilación* . Coruña, España : Universidad de la Coruña .
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación Sexta edición*. México: McGraw-Hill.
- Lagarde , M. (1992). *Identidad de Género*. Managua: Cenzotle.
- León, M. (1990). *Algunas Características Psicosociales de la Jubilación*. San José, Costa Rica: Cuaderno de Gerontología EDNASSS. C.C.S.S. No. 1.
- Mata Segreda, A. (1996). *"Concepto de Jubilación" y "Relación Trabajo - Jubilación"*. En: *Memoria de I curso de Formación de capacitadores en preparación para la jubilación*. San José: C.E.N.D.E.I.S.S.S. Caja Costarricense de Seguro Social.
- Olate Soto , A. (2018). *CASO DE ESTUDIO: EXPERIENCIA DE UN PLAN DE RETIRO VOLUNTARIO EN UNA EMPRESA* . Santiago de Chile : Universidad de Chile . Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/168436/Olate%20Soto%20Ana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- OMS. (28 de Marzo de 2021). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de Recuperado del sitio de Internet de la Organización Mundial de la Salud : <https://www.who.int/countries/slv/es/>
- Papalia, D. W. (2001). *Desarrollo Humano, Octava Edición*. Colombia: McGraw Hill , Recuperado de: [https://www.moodle.utecv.esiaz.ipn.mx/pluginfile.php/29205/mod\\_resource/content/1/libro-desarrollo-humano-papalia.pdf](https://www.moodle.utecv.esiaz.ipn.mx/pluginfile.php/29205/mod_resource/content/1/libro-desarrollo-humano-papalia.pdf).
- Papalia, D. W. (2001). *Desarrollo Humano, Octava Edición*. Colombia: McGraw Hill , Recuperado de: [https://www.moodle.utecv.esiaz.ipn.mx/pluginfile.php/29205/mod\\_resource/content/1/libro-desarrollo-humano-papalia.pdf](https://www.moodle.utecv.esiaz.ipn.mx/pluginfile.php/29205/mod_resource/content/1/libro-desarrollo-humano-papalia.pdf).
- Presidencia de la República de El Salvador. (1998). *REGLAMENTO DE BENEFICIOS Y OTRAS PRESTACIONES DEL SISTEMA DE PENSIONES PÚBLICO DECRETO No. 38*. San Salvador: D.E. N° 38, del 27 de marzo de 1998, publicado en el D.O. N° 65, Tomo 339, del 3 de abril de

1998. Recuperado de:

[https://www.google.com/search?q=reglamento+de+beneficios+y+otras+prestaciones+del+sistema+de+pensiones+p%C3%BAblico&rlz=1C1CHBF\\_esSV891SV891&](https://www.google.com/search?q=reglamento+de+beneficios+y+otras+prestaciones+del+sistema+de+pensiones+p%C3%BAblico&rlz=1C1CHBF_esSV891SV891&).

- Ramírez M, M. (1991). *El Apoyo social para personas mayores en la seguridad costarricense*. San José: Cuaderno de Gerontología E.D.N.A.S.S.S. - C.C.S.S.
- Ramón, G., & Fonseca, Y. (1997). *Factores sociales que inciden en el sistema familiar como producto de la jubilación*. San José : Universidad de Costa Rica .
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional, 10 Edición*. México: Pearson Educación.
- Salvador, A. L. (2002). *Ley de Atención Integral para la persona Adulto Mayor*. San Salvador: Diario Oficial # 38, Tomo 354.
- Salvador, A. L. (2021). *Ley Especial para la Protección de los Derechos de la Persona Adulta Mayor*. San Salvador: Diario Oficial # 74, Tomo 431 , de fecha 22 de abril de 2021.
- Salvador, A. L. (2021). *Ley Especial para la Protección de los Derechos de la Persona Adulta Mayor*. San Salvador: Decreto No. 817.
- Salvador, L. A. (2016). *Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones Decreto 927*. San Salvador : Decreto Legislativo No. 98, Publicado en el Diario Oficial No.171.
- Sánchez Salgado, C. (1990). *Trabajo social y vejez: Teoría e intervención*. Buenos Aires: Editorial HVMANITAS.
- Silva, K. (27 de febrero de 2020). *Kueski cultura financiera cada día*. Obtenido de Kueski cultura financiera cada día: <https://kueski.com/blog/finanzas-personales/diccionario-finanzas/fondo-de-ahorro/>

## ANEXOS.

Se muestran todos los documentos, formatos y procesos que son relevantes al programa de retiro por jubilación.

### ANEXO No. 1

Formato de entrevista diagnóstico realizada a Jefaturas de Cruz Roja Salvadoreña



---

*Entrevista de diagnóstico dirigida a jefaturas de área de Cruz  
Roja Salvadoreña*

---

**Objetivo:** Identificar los factores de vulnerabilidad de empleados jubilados y próximos a jubilarse, de edades comprendidas en mujeres igual o arriba de los 55 años y hombres igual o arriba de 60 años, con la finalidad de crear un programa de preparación para retiro por jubilación del personal de la Institución.

Cargo del Entrevistado: \_\_\_\_\_ Unidad: \_\_\_\_\_

Nombre del Entrevistador: \_\_\_\_\_

---

**Preguntas: Se clasifican las preguntas en dos tipos de ejes**

**Eje Desempeño**

1. ¿Qué factores de riesgos operativos y de salud, considera usted que tienen los empleados bajo su cargo en edades igual o mayor a 55 años en mujeres e igual o mayor a 60 años en hombres?
2. ¿Cómo es el desempeño de las personas bajo su cargo dentro de las edades en consulta?
3. ¿Cómo afectan las ausencias por incapacidades o consultas médicas a la operatividad de su área?
4. ¿Qué medidas toma usted para cubrir las actividades que no se ejecutan por ausencias del personal de edades en consulta?
5. ¿Qué medidas ha considerado para la gestión del conocimiento con los empleados que están bajo su cargo dentro de las edades en consulta?

6. ¿Cuál ha sido el impacto en las operaciones de su área con respecto al COVID-19 relacionado al grupo de empleados con enfermedades crónicas y con edades igual o mayor a 55 años en mujeres e igual o mayor a 60 años en hombres?
7. ¿Conoce usted las condiciones emocionales que presentan o manifiestan su equipo de trabajo en las edades en consulta?
8. ¿Ha identificado competencias laborales y/o técnicas del personal en las edades en consulta que puedan ser utilizadas para brindar capacitaciones internas después de jubilarse?

**Eje Proceso de Jubilación:**

1. ¿Qué opina del porque las personas jubiladas y próximas a jubilarse no desean realizar el proceso de retiro laboral de la Institución?
2. ¿Conoce usted el proceso de retiro por jubilación que tienen que realizar los empleados que aplican?
3. ¿Qué acciones realiza usted con los empleados en las edades en consulta cuando se retiran de la Institución por jubilación?
4. ¿Le gustaría que la Institución contara con un programa de preparación para empleados próximos a jubilarse?
5. ¿Qué acciones sugiere usted que se podrían incorporar dentro del programa de preparación a empleados próximos a jubilarse?

## ANEXO No. 2

Instrumento de recolección para obtención de datos para Diagnóstico, se aplicó Encuesta a empleados en edades de jubilación.



### *Encuesta de diagnóstico dirigida a personal jubilado o próximo a jubilarse de Cruz Roja Salvadoreña*

**Objetivo:** El presente sondeo tiene la finalidad de consultar su opinión y perspectiva que servirá para la construcción de un programa de preparación para la jubilación.

**Indicaciones:** Favor marcar con una "X" la respuesta a seleccionar de cada pregunta y completar aquellas que requieren su opinión.

#### **Generalidades**

Cargo: \_\_\_\_\_ Unidad: \_\_\_\_\_

¿Qué funciones básicas desempeña en su cargo?

---

---

---

Sexo: Hombre

Mujer

Rango de Edad:

53 años – 55 años

60 años – 65 años

55 años - 57 años

Mayor a 65 años

57 años – 60 años

Estado Civil:

Soltero

Casado

Divorciado

Unión Libre

Viudo

¿Cuántas personas dependen económicamente de usted?:

\_\_\_\_\_

¿Quiénes conforman su grupo familiar?:

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

Tiempo de trabajo en la Institución:

0 a 5 años

6 a 10 años

11 a 15 años

16 a 20 años

21 a 25 años

Mayor a 26 años

### Conocimiento de los trámites para Jubilación

1. ¿Conoce usted el proceso para realizar el trámite de jubilación dentro de la Institución?

Sí

No

2. ¿Identifica, dentro de la Institución, a la unidad que proporciona la guía para realizar el proceso de jubilación?

Sí

No

3. ¿Conoce que es un historial laboral?

Sí

No

4. ¿Cuáles son las razones, por las que usted considera que las personas no optan por la jubilación? (puede seleccionar más de una opción)

Desconocimiento del proceso de jubilación

Arraigos a la Institución

Le gusta su trabajo

Económica

Mantenerse activo

Otro: \_\_\_\_\_

5. ¿Le gustaría ser informado de los pasos a realizar para jubilarse? (Si responde "Sí" pase a la siguiente pregunta.

Sí

No

6. A su juicio, ¿qué información sería importante conocer para realizar el proceso de jubilación? (puede seleccionar más de una opción)

Documentación por presentar

instituciones que intervienen

Tiempo para el trámite de obtención de la pensión

Otros: \_\_\_\_\_

7. ¿Le gustaría que la Institución contara con un programa de preparación para empleados próximos a jubilarse?

Sí

No

8. ¿Qué acciones sugiere usted que se podrían incorporar dentro del programa de preparación a empleados próximos a jubilarse?

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

9. A su juicio, ¿a través de qué medios se le facilitaría el acceso a la información del programa de preparación para jubilación?

Escrito

Digital

Ambos

10. ¿Qué tipo de asesoría le gustaría recibir cuando usted decida iniciar el proceso de jubilación?

Finanzas

Psicológica

Cambio de vida

Salud

Adaptación familiar

Legal

Otros: \_\_\_\_\_

## Post Jubilación

1. ¿Qué piensa usted sobre su jubilación?

---

---

2. ¿Cómo se mira usted después de la jubilación?

---

---

3. ¿Qué cambios considera que experimenta una persona al momento del cese de la actividad laboral?

Depresión

Miedo

Ansiedad

Alegría

Tristeza o desesperanza

Irritabilidad

Otros: \_\_\_\_\_

4. ¿Ha identificado qué actividades realizar después de jubilarse?

Emprendimiento

Realizar viajes o paseos

Dedicarse al hogar o familia

Autocuidado

Talleres grupales

5. Del siguiente listado de talleres ¿Qué tema sería de su interés?

Cocina

Jardinería

Baile

Canto

Tecnología

Pintura

Instrumentos musicales

Aeróbicos

Otros: \_\_\_\_\_

6. ¿Le gustaría comenzar un emprendimiento después de jubilarse?

Sí

No

7. Detalle en qué rubro le gustaría emprender:

---

---

8. Detalle qué tipo de capacitación necesitaría para iniciar el emprendimiento:

---

---

9. ¿Qué tipo de servicio médico le interesaría recibir antes y después a su jubilación?

Oftalmología

Dermatología

Gastroenterología

Otorrinolaringología

Fisiatría

Neurología

Cardiología

Otro: \_\_\_\_\_

**Manejo de tecnología:**

1. ¿Usted utiliza algunos de los aplicativos de la plataforma institucional de Cruz Roja?

Sí

No

2. Podría decirnos que aplicativos utiliza dentro de la plataforma institucional

---

---

3. ¿Qué redes sociales utiliza?

Facebook

WhatsApp

Instagram

Twitter

YouTube

¡Gracias por participar!

### ANEXO No. 3

Instrumento de recolección para obtención de datos para Diagnóstico, se aplicó Entrevista los jefes de unidades con personal a jubilarse en la Institución:



---

*Entrevista de diagnóstico dirigida a Jefe de Unidad de Talento Humano de Cruz Roja Salvadoreña*

---

**Objetivo:** Identificar los factores de vulnerabilidad de empleados jubilados y próximos a jubilarse (mayores o igual a 53 años (mujeres) y mayores o igual a 58 años (hombres)), con la finalidad de crear un programa de preparación para retiro por jubilación del personal de la Institución.

Cargo del Entrevistado: \_\_\_\_\_ Unidad: \_\_\_\_\_

Nombre del Entrevistador:

\_\_\_\_\_

---

**Preguntas: Se clasifican las preguntas en dos tipos de ejes.**

---

#### **Eje Desempeño**

1. ¿Qué factores de riesgo (operativo y de salud) considera usted que tienen los empleados bajo su cargo en edades de mayor o igual a 53 años (mujeres) y mayor o igual a 58 años (hombres)?
2. ¿Cómo es el desempeño que ha observado en las personas dentro de las edades en consulta?
3. ¿Cómo afectan las ausencias por incapacidades o consultas médicas a la operatividad de la Institución?

4. ¿Qué medidas ha identificado que las unidades implementan para cubrir las actividades que no se ejecutan por ausencias del personal de edades en consulta?
5. ¿Qué medidas ha observado que las unidades realizan para la gestión del conocimiento con los empleados que están bajo su cargo dentro de las edades en consulta?
6. ¿Cuál ha sido el impacto en las operaciones con respecto al COVID-19 relacionado al grupo de empleados con enfermedades crónicas y con edades mayores de mayor o igual a 53 años (mujeres) y mayor o igual a 58 años (hombres)?
7. ¿Conoce usted las condiciones emocionales que presentan o manifiestan los empleados en las edades en consulta?
8. ¿Podría indicarnos si la Institución ha identificado competencias laborales y/o técnicas del personal en las edades en consulta que puedan ser utilizadas para brindar capacitaciones internas después de jubilarse?

**Eje Proceso de Jubilación:**

9. ¿Qué opina del porque (razones) las personas jubiladas y próximas a jubilarse no desean realizar el proceso de retiro laboral de la Institución?
10. ¿Qué cambios considera que experimenta una persona al momento del cese de la actividad laboral?

11. ¿Podría indicar cuál es el proceso definido por la Institución para el retiro de jubilación?
12. ¿Qué acciones realiza usted con los empleados en las edades en consulta cuando se retiran de la Institución por jubilación?
13. ¿Le gustaría que la Institución contara con un programa de preparación para empleados próximos a jubilarse?
14. ¿Qué acciones sugiere usted que se podrían incorporar dentro del programa de preparación a empleados próximos a jubilarse?
15. ¿Qué información sería relevante que los empleados consideraran para realizar el proceso de jubilación?
16. ¿Qué acciones o actividades sugiere usted que se podrían incorporar dentro de un programa de preparación a empleados próximos a jubilarse?
17. ¿Por qué medios considera que se le facilitaría el acceso a la información de un programa de preparación para jubilación dentro de la Institución?

## ANEXO No. 4

Se anexa procedimiento de trámite por jubilación.

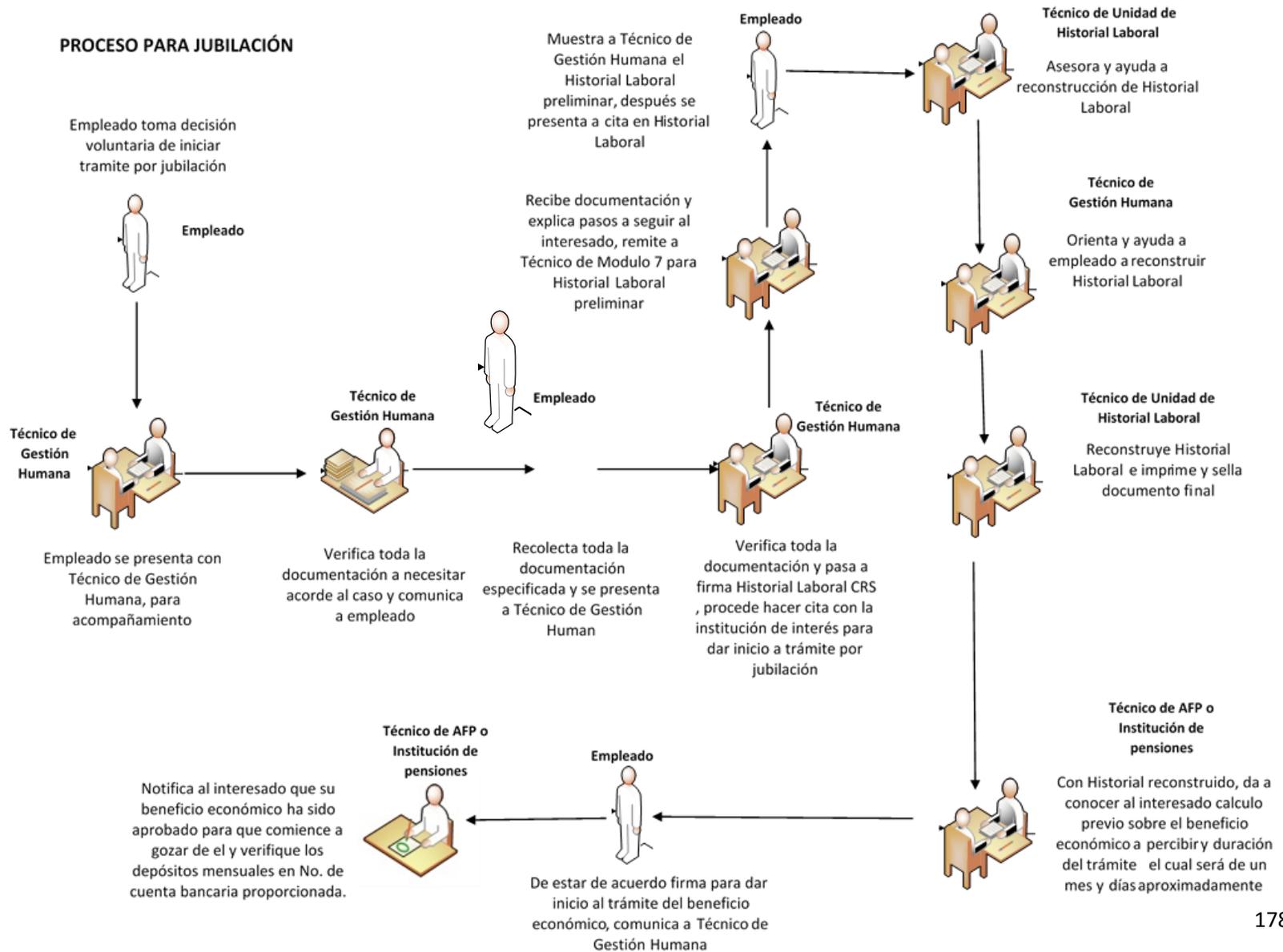
### Procedimiento RH: Trámite por jubilación del personal de CRS

No.	Responsable	Descripción de Actividades	Formato Relacionado
01	Empleado	Toma la decisión voluntariamente de dar inicio al trámite por jubilación y se presenta a la Unidad de Gestión de Talento Humano para el acompañamiento.	
02	Técnico de Gestión del Talento Humano	Asesora al empleado por jubilarse de manera voluntaria y le acompaña en el paso a paso a seguir de acuerdo con la institución o Administradora de Fondo de Pensiones.	
03	Técnico de Gestión del Talento Humano	Verifica la documentación a presentar por parte del empleado a jubilarse y da indicaciones para su recolección	Acorde a institución o Administradora de Fondo de Pensiones
04	Empleado	Recopila toda la información requerida para dar inicio al trámite de jubilación, imprime a la vez Historial Laboral de Cruz Roja Salvadoreña.	Historial Laboral de CRS
05	Técnico de Gestión del Talento Humano	Verifica que toda la información es acorde a solicitud de la institución o administradora de fondo de pensiones, si es acorde pasa a revisión de jefatura de Gestión de Talento Humano para firma y sello de Historial Laboral de CRS	Historial Laboral de CRS y solicitud de ser necesaria por institución donde se realiza el tramite
06	Técnico de Gestión del Talento Humano	Recibe documentación verificada por la jefatura de Gestión de Talento Humano y procede a realizar cita de manera telefónica con la institución o administradora de fondo de pensiones, entrega toda la documentación en folder al empleado, y le solicita estar en comunicación para seguimiento.	
07	Empleado	Se presenta a la institución con toda la documentación para que se le genere cita a la Unidad del Historial Laboral, ubicada en el Módulo 7 de INPEP (ventanilla única) para construcción de su documento denominado Historial Laboral	
08	Técnico de AFP o Institución de pensiones	Recibe al interesado, revisa documentación y gestiona cita con Unidad de Historial Laboral ubicada en el INPEP, para reconstrucción del documento	

<b>No.</b>	<b>Responsable</b>	<b>Descripción de Actividades</b>	<b>Formato Relacionado</b>
<b>09</b>	Técnico de Unidad de Historial Laboral	El día de la Entrevista proporciona un Historial Laboral Preliminar con los períodos que se registran cotizados. Se le brinda una segunda entrevista por vacíos que puedan existir en el documento, para ellos es necesario presentar el Historial Laboral de CRS.	Historial Laboral Preliminar
<b>10</b>	Empleado	Informa al Técnico de Gestión de Talento Humano, sobre el proceso y muestra Historial Laboral emitido por la Unidad de Historial Laboral del Módulo 7 del INPEP	Historial Laboral Preliminar
<b>11</b>	Técnico de Gestión del Talento Humano	Verifica que no existan períodos faltantes en el Historial Laboral proporcionado y relacionados a lapsos laborados en CRS, si es el caso que el empleado cuanta con faltantes de otra institución ajena a CRS, se procede a realizar las investigaciones con las áreas de RR.HH. de dichos lugares de trabajo a manera de obtener comprobantes de cotizaciones pendientes y construir el Historial Laboral del empleado,	
<b>12</b>	Empleado	Presenta documentación completa con la institución o administradora de fondo de pensiones con la cual está realizando el trámite para que esta genere una segunda cita con el Historial Laboral del Módulo 7 del INPEP (no se puede solicitar de manera independiente)	
<b>13</b>	Técnico de AFP o Institución de pensiones	En su segunda cita, después de revisar el historial preliminar ya reconstruido, realiza un cálculo preliminar y da a conocer al interesado el monto de su beneficio económico, si está de acuerdo o pasa a reclamo para la búsqueda de los períodos no registrados	
<b>14</b>	Empleado	Toma la decisión y firma de estar de acuerdo en tramitar el Beneficio Económico (pensión) al cual tenga derecho según la establece la Ley del Sistema de Ahorra para Pensiones (SAP)	
<b>15</b>	Institución o Administradora de Fondo de Pensiones	Notifica al interesado que su beneficio económico ha sido aprobado con y que a partir de una fecha determinada comenzará a percibir los ingresos económicos en su cuenta bancaria. (este puede tardar entre un mes y días)	

Nota: Un proceso de jubilación, se estima que cuente con una duración de tres meses (90 días) desde que inicia con la obtención de los requisitos, y el período en la reconstrucción del Historial Laboral; hasta el dictamen favorable del beneficio económico.

ANEXO No. 5:



## ANEXO No 6.

En este anexo se muestra como el empleado podrá visualizar en la pantalla de consulta sobre Historial Laboral.



### CRUZ ROJA SALVADOREÑA

Fundada el 13 de marzo de 1885  
17 Calle Poniente y Ave. Henry Dunant, Centro de Gobierno.  
San Salvador, El Salvador, C.A.  
NIT 0614-130385-001-3

Apartado N° 2672  
Fax: 2222-7758  
Tel. Emergencias: 2222-5155  
PBX : 2239-4922  
Centro de Sangre: 2222-5436  
2239-4951  
Rec. De Fondos : 2239-4934

Fecha: 27/05/2021

### HISTORIAL LABORAL

Página 1 de 1

**NUP:** xxx-xxxx-xxxxx

**Nombre:** ANA ISABEL xxxx xxxxxx

Período	Empleador	Días	Salario	Estado
2020/02	Cruz Roja Salvadoreña	29	\$ 600.00	PAGADA
2020/03	Cruz Roja Salvadoreña	31	\$ 600.00	PAGADA
2020/04	Cruz Roja Salvadoreña	30	\$ 600.00	PAGADA
2020/05	Cruz Roja Salvadoreña	31	\$ 600.00	PAGADA
2020/06	Cruz Roja Salvadoreña	30	\$ 600.00	PAGADA
2020/07	Cruz Roja Salvadoreña	31	\$ 600.00	PAGADA
2020/08	Cruz Roja Salvadoreña	31	\$ 600.00	PAGADA
2020/09	Cruz Roja Salvadoreña	30	\$ 600.00	PAGADA
2020/10	Cruz Roja Salvadoreña	31	\$ 600.00	PAGADA
2020/11	Cruz Roja Salvadoreña	30	\$ 600.00	PAGADA
2020/12	Cruz Roja Salvadoreña	31	\$ 600.00	PAGADA
2021/01	Cruz Roja Salvadoreña	31	\$ 680.00	PAGADA
2021/02	Cruz Roja Salvadoreña	28	\$ 680.00	PAGADA
2021/03	Cruz Roja Salvadoreña	31	\$ 680.00	PAGADA
2021/04	Cruz Roja Salvadoreña	30	\$ 680.00	PAGADA

\*\*\* Fin de Historial Laboral Detallado\*\*\*

SELLO

## ANEXO No. 7

Se muestra cómo se extrae el Historial Laboral y se solicita firma de la Jefatura de la Unidad de Talento Humano, para posteriormente ser presentada en el INPEP.

Señores

**INSTITUTO NACIONAL DE LOS EMPLEADOS  
PÚBLICOS (INPEP)**

Presente. -

La suscrita Jefa de la Unidad de Gestión de Talento Humano de Cruz Roja Salvadoreña, HACE CONSTAR QUE: El señor **ANA ISABEL XXXXX XXXXXX** trabajó en esta Institución como Secretaria Ejecutiva (Tiempo completo), desde el 3 de febrero del año dos mil veinte hasta el treinta de abril del año dos mil veinte y uno, devengando los siguientes salarios:

Período	Empleador	Días	Salario	Estado
2020/02	Cruz Roja Salvadoreña	29	\$ 600.00	PAGADA
2020/03	Cruz Roja Salvadoreña	31	\$ 600.00	PAGADA
2020/04	Cruz Roja Salvadoreña	30	\$ 600.00	PAGADA
2020/05	Cruz Roja Salvadoreña	31	\$ 600.00	PAGADA
2020/06	Cruz Roja Salvadoreña	30	\$ 600.00	PAGADA
2020/07	Cruz Roja Salvadoreña	31	\$ 600.00	PAGADA
2020/08	Cruz Roja Salvadoreña	31	\$ 600.00	PAGADA
2020/09	Cruz Roja Salvadoreña	30	\$ 600.00	PAGADA
2020/10	Cruz Roja Salvadoreña	31	\$ 600.00	PAGADA
2020/11	Cruz Roja Salvadoreña	30	\$ 600.00	PAGADA
2020/12	Cruz Roja Salvadoreña	31	\$ 600.00	PAGADA
2021/01	Cruz Roja Salvadoreña	31	\$ 680.00	PAGADA
2021/02	Cruz Roja Salvadoreña	28	\$ 680.00	PAGADA
2021/03	Cruz Roja Salvadoreña	31	\$ 680.00	PAGADA
2021/04	Cruz Roja Salvadoreña	30	\$ 680.00	PAGADA

Y para los usos que estime convenientes la señora ANA ISABEL, se le extiende la presente en San Salvador, a los treinta días del mes de mayo del año dos mil veintiuno.

**Nombre**

Jefe de Unidad de Gestión de Talento Humano

## ANEXO No. 8

Se muestra un ejemplo de documento finalizado, tal cual se extrae de la Unidad de Historial Laboral, ubicado en el Módulo 7 del INPEP, el cual es firmado y sellado, mismo que es presentado a la administradora de fondo de pensiones para el cálculo del beneficio económico (pensión)

Oficina de Construcción del Historial Laboral  
HISTORIAL LABORAL DETALLADO

3/05/2021 10:51:45  
Página 1 de 1

**NUP:** xxx-xxxx-xxxxx

**Nombre:** Luis Miguel xxxx xxxxxx

Período	Oficina	No. Patronal	Empleador	Días	Salario	Estado
2019/03	5789	421583586	El Árbol, S.A. de C.V.	31	\$ 400.00	PAGADA
2019/04	5789	421583586	El Árbol, S.A. de C.V.	30	\$ 400.00	PAGADA
2019/05	5789	421583586	El Árbol, S.A. de C.V.	31	\$ 400.00	MORA
2019/06	5789	421583586	El Árbol, S.A. de C.V.	30	\$ 400.00	PAGADA
2019/07	5789	421583586	El Árbol, S.A. de C.V.	31	\$ 400.00	PAGADA
2019/08	5789	421583586	El Árbol, S.A. de C.V.	31	\$ 400.00	PAGADA
2019/09	5789	421583586	El Árbol, S.A. de C.V.	30	\$ 400.00	PAGADA
2019/10	5789	421583586	El Árbol, S.A. de C.V.	31	\$ 400.00	PAGADA
2019/11	5789	421583586	El Árbol, S.A. de C.V.	30	\$ 400.00	PAGADA
2019/12	5789	421583586	El Árbol, S.A. de C.V.	31	\$ 400.00	PAGADA
2020/01	4752	259876480	Las Hojas, S.A. de C.V.	31	\$ 520.00	PAGADA
2020/02	4752	259876480	Las Hojas, S.A. de C.V.	29	\$ 520.00	MORA
2020/03	4752	259876480	Las Hojas, S.A. de C.V.	31	\$ 520.00	PAGADA
2020/04	4752	259876480	Las Hojas, S.A. de C.V.	30	\$ 520.00	PAGADA
2020/05	4752	259876480	Las Hojas, S.A. de C.V.	31	\$ 520.00	PAGADA
2020/06	4752	259876480	Las Hojas, S.A. de C.V.	30	\$ 520.00	PAGADA
2020/07	4752	259876480	Las Hojas, S.A. de C.V.	31	\$ 520.00	MORA
2020/08	4752	259876480	Las Hojas, S.A. de C.V.	31	\$ 520.00	MORA
2020/09	8023		Ministerio de Educación	30	\$ 700.00	PAGADA
2020/10	8023		Ministerio de Educación	31	\$ 700.00	PAGADA
2020/11	8023		Ministerio de Educación	30	\$ 700.00	PAGADA
2020/12	8023		Ministerio de Educación	31	\$ 700.00	PAGADA
2021/01	8023		Ministerio de Educación	31	\$ 700.00	PAGADA
2021/02	8023		Ministerio de Educación	28	\$ 700.00	PAGADA
2021/03	8023		Ministerio de Educación	31	\$ 700.00	PAGADA
2021/04	8023		Ministerio de Educación	30	\$ 700.00	PAGADA

\*\*\* Fin de Historial Laboral Detallado\*\*\*

Impreso por: xxxx xxxxx xxxx xxxxx

SELLO

## ANEXO No. 9

Se presenta información de Centros de Formación para capacitarse y formarse para un emprendimiento.

### Listado Centros de Formación

N°	Centro de Formación	Departamento	Teléfono	Dirección
1	Asociación Salvadoreña de Industriales	San Salvador	2267-9200	Calle Roma y Liverpool, Colonia Roma; San Salvador.
2	CAPUCOM	La Libertad	2228-9555	Av. Manuel Gallardo #2-6, Santa Tecla, La Libertad.
3	Centro de Formación Ágape	Sonsonate	2451-1299	Av. Fray Flavian Mucci Norte, #4-8, Sonsonate.
4	CEFinsa	San Salvador	2222-8021	Alameda Juan Pablo II y 11 Av. Norte local #525 Bis, San Salvador.
5	Comité de Proyección Social	San Salvador	2271-1274 2271-1275	22 calle Poniente y 17 Av. Sur, Barrio Santa Anita, San Salvador.
6	Complejo Técnico San Francisco de Sales	San Salvador	2219-6980 2219-6981	Colonia Centroamérica, Av. Izalco, casa #110, 100 metros del centro comercial San Luis, San Salvador
7	Docentes Técnicos S.A. de C.V.	San Salvador	2221-2243 2281-1007	8ª, Av. Norte #338, a la par de ex cine Universal, San Salvador.
8	European Top Training Center	San Salvador	<u>2223 5005</u>	Alameda Roosevelt 53 Av. Sur #134, Colonia Flor Blanca, San Salvador.
9	Fe y Alegría	Mejicanos	2284-5205 2284-7059	Calle a Zacamil, centro urbano José Simeón Cañas, antiguo Instituto Tecnológico, Mejicanos, San Salvador.

10	Fe y Alegría	Santa Ana	2248-1084 2247-2380 2441-2402	25 Av. Sur, entre 9ª y 11ª calle Oriente, Barrio San Rafael, Santa Ana.
Nº	Centro de Formación	Departamento	Teléfono	Dirección
11	Fe y Alegría	Soyapango	2294-7692	Km 7 ½ Carretera Panamericana, contiguo a la ex Cooperativa Algodonera, California 2, Soyapango.
12	Fundeplast (Salvador Vairo Riccio)	Ilopango	2295-4800 2296-6428	Km 11 ½ Carretera Panamericana, entre Boulevard San Bartolo y Calle Lempa, Ilopango, San Salvador.
13	Fundeplast	San Salvador	2223-8700 2615-2677	Calle y colonia Roma #146, San Salvador.
14	Funsalprodese	San Salvador	2270-9681 2237-1103	Final calle México, Av. Nepentes, #345, Colonia Santa Clara, San Jacinto, San Salvador.
15	International Business Consulting S.A. de C.V.	Mejicanos	2222-2884 7740-8187	Colonia Universitaria Norte, Pasaje Harold Summer #129
16	ITCA – Fepade	La Libertad	2132-7400 2132-7471 2132-7412	Km 11 ½, Carretera a Santa Tecla, La Libertad.
17	Juárez & Auffret Asesores de Empresas S.A. de C.V.	San Salvador	2260-3327	Colonia Escalón, 9a calle poniente #4921, San Salvador.
18	Salesianos Ricaldone	San Salvador	2234-6077 2234-6047 2234-6042	Centro Urbano Libertad, Av. Aguilares #218, San Salvador
19	SETES S.A. de C.V.	San Salvador	2124-8097	Final antigua Calle Ferrocarril y Boulevard Venezuela #2602, San Salvador.

N°	Centro de Formación	Departamento	Teléfono	Dirección
20	Ciudadela Don Bosco	Soyapango	2251-5004, 08, 02	Km 1.5, Calle a Plan del Pino, Soyapango, San Salvador.
21	CETEXSAL	San Miguel	2684-4500	13 calle Poniente, #205, Barrio San Nicolás, San Miguel.
22	SwissContact El Salvador	San Salvador	2262-0680	Residencial Escalonia y Calle Escalonia Casa # 14-E Colonia Escalón, San Salvador.
23	CENFOCAL	San Martín	2235-9082	Calle Panamericana, Km 17 Finca la Bretaña, San Martín.
24	FENASTRAS	San Salvador	2298-2953 2298-2954	4ª calle Poniente #2438-A, Colonia Flor Blanca, frente al Estadio Mágico González.
25	AIT	San Salvador	7337-4524 2101-3213	Sede 1: Colonia Rábida, pasaje Freud 2, #2025, entre 37 y 39 calle, San Salvador. Sede 2: 5ª Av. Norte y 31 calle Poniente #1709, Barrio San Miguelito, Colonia Layco.

## ANEXO No. 10

Se presenta tríptico a entregar a los asistentes a las charlas sobre el lanzamiento del programa MI PORVENIR.

**MI PORVENIR**

Unidad de talento humano para brindarte mas información.

**2022**

Es un programa preparado para el personal de Cruz Roja Salvadoreña, que desee realizar el trámite de jubilación y para aquellos pensionados que quieran incorporar a los beneficios que este presenta.

**\* Mi Salud**

Te muestra información integral referente al cuidado personal, dónde podrás encontrar diferentes especialidades médicas a consultar, con el fin de mejorar condiciones de salud y otras más.

- \* Descuentos en Servicios médicos y farmacias.
- \* Traslado gratuito en Ambulancias
- \* Videos tutoriales sobre cuidados de la salud

**\* Mi Proceso de Jubilación**

Conoce el paso a paso para jubilarte y cuáles son los requisitos para dar inicio al proceso, así como que instituciones visitar y la documentación requerida para obtener una pensión y consejos de especialistas en el tema.

**\* Mis Finanzas**

Te presenta opciones de cómo obtener ingresos extras y consejos en el manejo y administración de las finanzas a nivel individual como familiar.

- Emprendimiento
- Ahorra +
- Administración Financiera
- Becas
- Fondo de Retiro

**\* Nueva Vida**

Empezar una nueva etapa en tu vida es importante el prepararse. Acá encontrarás videos tutoriales de cómo afrontar de una mejor manera el nuevo estilo de vida por iniciar, así como otras opciones que serán de mucho interés.

- \* Videos tutoriales  
Adaptación social y familiar Mecanismos de abordaje sobre la desvinculación laboral  
Manejo de tiempo
- \* Apoyo Psicológico
- \* Recreación

Si deseas conocer mas información, visita el portal Institucional seleccionando el aplicativo.

**MI PORVENIR**

17 Calle Poniente y Ave. Henry Dunant,  
Centro de Gobierno.  
San Salvador, El Salvador, C.A  
Tel. Emergencias: 2222-5155  
PBX 2239-4922  
Centro de Sangre: 2222-5436

<https://twitter.com/cruzrojasal>  
<https://www.facebook.com/Cruz-Roja-Salvadore>  
<https://cruzrojasal.org.sv/>  
<https://www.youtube.com/user/CruzRojasalvadorena>

**CRUZ ROJA SALVADOREÑA**

## ANEXO No. 11

Se presenta la pantalla del programa “Mi Porvenir”, el contenido total se encuentra en un documento PDF.



**MI P  RVENIR**

**Programa de retiro por  
jubilación para el personal  
de Cruz Roja Salvadoreña**

**2022**