Listados de asistencia

Calle 172 # 45 – 48 - Bogotá, D.C.
Celular: 318 402 70 33 – 311 865 03 81
Correo: autogestioncolombia@gmail.com

Casa de la Cultura del Meta	CASA DE LA CULTURA JORGE ELIECER GAITÁN	Código: FO-GESDOC-09 Vigencia: 26/04/2019 Versión: 01 Página 1 de 2
	PROCESO: GESTIÓN DOCUMENTAL	
	CONTROL DE ASISTENCIA EVENTOS	

Evento	Clima		
Responsable			
Lugar	BIBLIOTECA EDUARDO CARRANZA		
Fecha	29 D.C./2023	Hora inicial	9:30 am

Nº	Nombre completo	Documento	Teléfono	E-mail	Firma
1	Maria Dolly Avila N	40.373.704	3112387637	ardilandolly@gmail.com	
2	Elmer Rangel Ruiz	17.348.952	3118911617	elmer.romero@educacion	
3	Dayanna Pardo R.	40.377962	320 3678181		
4	Yenifer Estela Cortes R.	40.387.326	3102583863	tclara@coraculturameta.gov.co	
5	Erica Yuliana Gaitan -2.	1121884393	3174823523	erikagaitan@hotmail.com	
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					

GRANDE

Casa de la Cultura Jorge Eliécer Gaitán
Cra. 32 No 38-62 Centro
Teléfono: 6098623317
contacto@casaculturameta.gov.co
Villavicencio, Meta

AGC AUTOGESTIÓN COLOMBIA
AGC EDUCATIVO
Calle 172 # 45 – 48 - Bogotá, D.C.
Celular: 318 402 70 33 – 311 865 03 81
Correo: autogestioncolombia@gmail.com

Casa de la Cultura	CASA DE LA CULTURA JORGE ELIECER GAITÁN	Código: FO-GES00C-09 Vigencia: 26/04/2019 Versión: 01 Página 1 de 2
	PROCESO: GESTIÓN DOCUMENTAL	
	CONTROL DE ASISTENCIA EVENTOS	

Evento	
Responsable	
Lugar	BIBLIOTECA EDUARDO CARRANZA
Fecha	28 Diciembre 2023 — Hora Inicial: 2:30 pm

Nº	Nombre completo	Documento	Teléfono	E-mail	Firma
1	Nicolas Daly Ardila Yl	1020833104	3112836339	ardilaadaly@gmail.com	
2	Nicolas Eduardo Castro	80.38X.32.6	8101533863	teatroeg@casadelacultura	
3	Deyanira Pardo P.	40.377.962	3203678794		
4	Deyanira Pardo Ruiz	52.348.956	3118941697		
5	Erica Viviana Cardozo Zapata	1.118.543.093	3144823823	ericaviviana2@hotmail.com	
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					

Casa de la Cultura Jorge Eliécer Gaitán
Cra. 33 No 39-43 Centro
Teléfono: 6844823317
contacto@casaculturajeg.gov.co
Villavicencio, Meta

Casa de la Cultura del Retiro	CASA DE LA CULTURA JORGE ELIECER GAITÁN PROCESO: GESTIÓN DOCUMENTAL CONTROL DE ASISTENCIA EVENTOS	Código: FO-GESDOC-09 Vigencia: 26/04/2019 Versión: 01 Página 1 de 2

Evento			
Responsable			
Lugar	BIBLIOTECA EDUARDO CARRANZA		
Fecha	28 Diciembre 2023	Hora inicial	2:30 pm

Nº	Nombre completo	Documento	Teléfono	E-mail	Firma
1	Nidia Dely Ardila M	40-373704	3112387632	ardiladely@gmail.com	
2	Nadia Paola Castro	40.388.326	8102653863	teloreca@casadelcultura	
3	Alejandra Pardo R	40 377962	3203678784		
4	Elena Romero Ruiz	17.348.452	3118944667	elenaromero@...	Elena Romero
5	Erica Yurana Gaitan Zapata	1122643393	3146823823	ericagaitan2@hotmail.com	
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					

Casa de la Cultura Jorge Eliécer Gaitán
Cra. 33 No 38-42 Centro
Teléfono: 6086625317
contacto@casaculturameta.gov.co
Villavicencio, Meta

AGC AUTOGESTIÓN COLOMBIA
AGC EDUCATIVO
Calle 172 # 45 – 48 - Bogotá, D.C.
Celular: 318 402 70 33 – 311 865 03 81
Correo: autogestioncolombia@gmail.com

Anexo. REGISTRO FOTOGRÁFICO

Calle 172 # 45 – 48 - Bogotá, D.C.
Celular: 318 402 70 33 – 311 865 03 81
Correo: autogestioncolombia@gmail.com

REGISTRO FOTOGRÁFICO



Calle 172 # 45 – 48 - Bogotá, D.C.
Celular: 318 402 70 33 – 311 865 03 81
Correo: autogestioncolombia@gmail.com



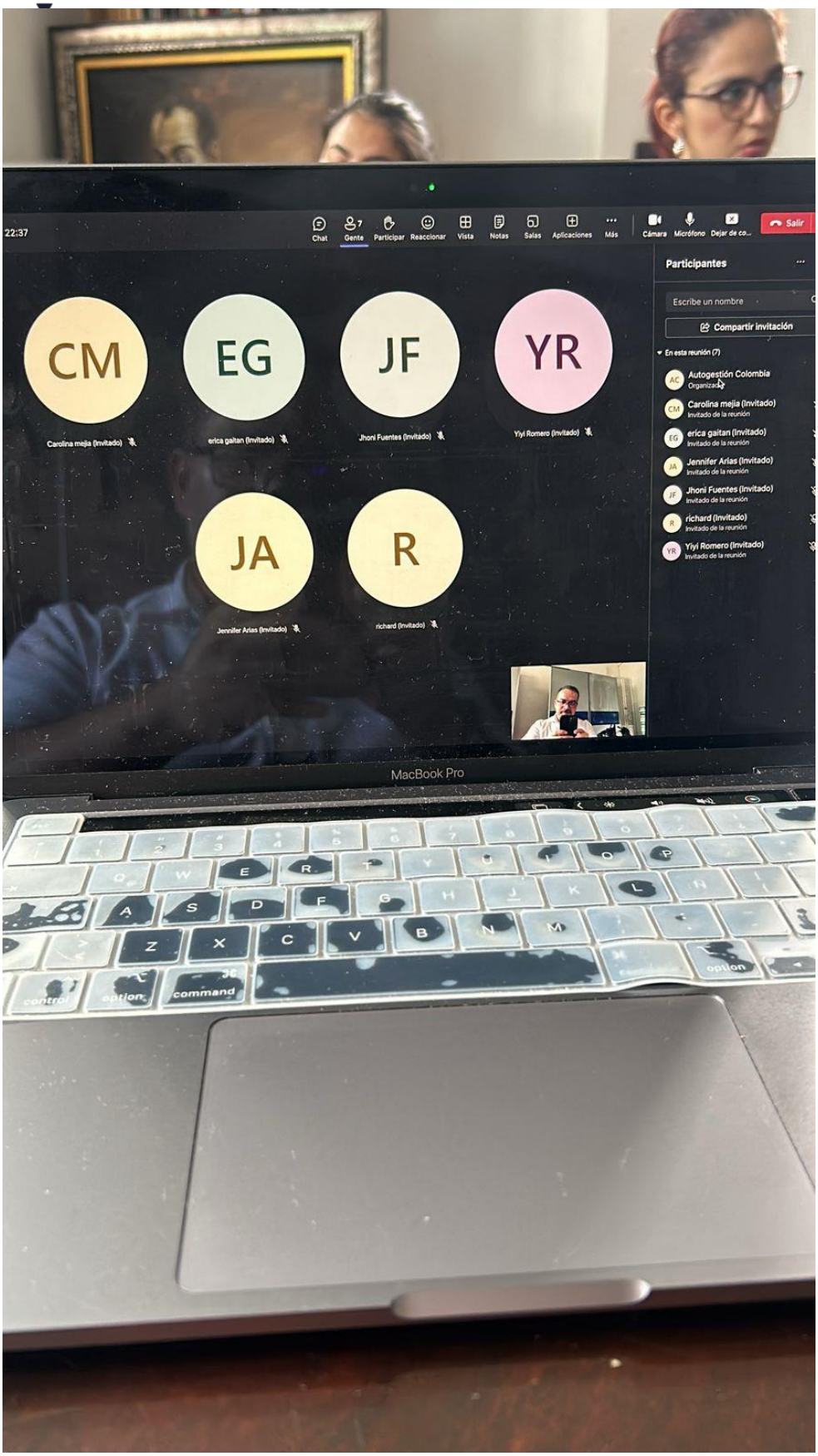
Calle 172 # 45 – 48 - Bogotá, D.C.
Celular: 318 402 70 33 – 311 865 03 81
Correo: autogestioncolombia@gmail.com



Calle 172 # 45 – 48 - Bogotá, D.C.
Celular: 318 402 70 33 – 311 865 03 81
Correo: autogestioncolombia@gmail.com



Calle 172 # 45 – 48 - Bogotá, D.C.
Celular: 318 402 70 33 – 311 865 03 81
Correo: autogestioncolombia@gmail.com



Correo: autogestioncolombia@gmail.com





Calle 172 # 45 – 48 - Bogotá, D.C.
Celular: 318 402 70 33 – 311 865 03 81
Correo: autogestioncolombia@gmail.com





Calle 172 # 45 – 48 - Bogotá, D.C.
Celular: 318 402 70 33 – 311 865 03 81
Correo: autogestioncolombia@gmail.com





Calle 172 # 45 – 48 - Bogotá, D.C.
Celular: 318 402 70 33 – 311 865 03 81
Correo: autogestioncolombia@gmail.com



Calle 172 # 45 – 48 - Bogotá, D.C.
Celular: 318 402 70 33 – 311 865 03 81
Correo: autogestioncolombia@gmail.com

Anexo. Presentaciones de capacitaciones

Calle 172 # 45 – 48 - Bogotá, D.C.
Celular: 318 402 70 33 – 311 865 03 81
Correo: autogestioncolombia@gmail.com

CONTRATO No. 73 – 2023

Temas

1. Capacitación sobre el manejo de conflictos asociados al acoso laboral y sexual
2. Capacitación sobre el clima laboral (organizacional y satisfactorio para los funcionarios y sus familias)
3. Capacitación Prepensión: proceso y nueva vida como pensionados

CONTRATO No. 73 – 2023

ACOSO LABORAL

ACOSO LABORAL



ACOSO LABORAL



Contenido:

- Acoso laboral: Definición y marco normativo
- Medidas preventivas frente al acoso laboral
- Medidas correctivas frente al acoso laboral
- Socialización de protocolo prevención del acoso laboral y sexual

AGC EDUCATIVO

DEFINICIÓN

Según el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, definen el Acoso Laboral como "toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir **miedo, intimidación, terror y angustia,** a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo





AGC EDUCATIVO

MARCO NORMATIVO

CONSTITUCIÓN POLITICA DE COLOMBIA

Artículo 1. Colombia es un estado social de derecho organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y la prevalecía del interés general.

Autonomía, democracia, participación y dignidad

Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas

Derecho y condiciones dignas

Artículo 53. principios mínimos fundamentales

- Igualdad de oportunidad para los trabajadores
- Primacía de la realidad
- Estabilidad en el empleo
- Mínimo vital

- Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Igualdad de oportunidad

AGC EDUCATIVO

MARCO JURÍDICO

CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

Artículo 57-5. Es obligación del empleador «**guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos»**

Artículo 59-9. Tiene prohibido el empleador **«ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad»**

Artículo 62-2. En concordancia con el D.2351 de 1965, artículo 7, **se establece como justa causa de despido «todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina** en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo»

Artículo 62 parte B-2. Y es justa causa de retiro por parte del trabajador «todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de este».

AGC EDUCATIVO

MODALIDADES DE ACOSO LABORAL
LEY 1010 DE 2006 – artículo 2: modalidades

1. Maltrato Laboral

- **Acto de violencia** contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y de los bienes de la empleada/do o trabajadora/trabajador.
- **Expresiones verbales** injuriosas o ultrajantes que lesionen la integridad moral o la intimidad
- **Todo comportamiento** tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo



2. Persecución laboral

- **Conducta que tiene como características la reiterada o de** evidente arbitrariedad que permite inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o producir desmotivación laboral, mediante:
- **Descalificació**n. Carga excesiva de trabajo. Cambios permanentes de horario

AGC EDUCATIVO

MODALIDADES DE ACOSO LABORAL
LEY 1010 DE 2006

3. Discriminación laboral

- Todo trato diferenciado por razones de:
- Violar el principio de igualdad de oportunidades.
- Tipos: Género, religión, raza, ideología, edad, grupo étnico, discapacidad, condiciones de salud, situación conyugal, paternidad, situación social, orientación sexual, etc.



4. Entorpecimiento laboral

- Toda acción de obstaculizar o hacer más gravoso el cumplimiento de la labor.
- Retardar el cumplimiento de la labor o las metas.
- Privación, ocultación o inutilización de insumos, documentos o instrumentos para la labor.
- Destrucción o pérdida de información. Ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

AGC EDUCATIVO

MODALIDADES DE ACOSO LABORAL
LEY 1010 DE 2006

5. Inequidad laboral

- Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- Violación del principio de igualdad.
- Discriminación en la asignación de obligaciones laborales.



6. Desprotección laboral

- Toda Conducta que pone en riesgo la integridad o seguridad del trabajador/a, mediante órdenes o asignación de funciones sin cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad del trabajador/a.

AGC EDUCATIVO

CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL LEY 1010 DE 2006 – artículo 7

- . Actos de agresión física.
- Expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona.
- Comentarios hostiles y humillantes l.
- Amenazas de despido.
- Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina.
- Exigencia de cumplir obligaciones que no son de la entidad
- Solicitud deberes extra
- Descalificación humillante en publico.
- Burlas sobre la apariencia física.
- Alusión publica a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- Asignación de deberes fuera de la obligación laboral
- Envío de anónimos, llamadas telefónicas o mensajes virtuales
- Trato notorio discriminatorio respecto a los demás empleados.



AGC EDUCATIVO

ACOSO LABORAL – artículo 9

- Medidas preventivas
- Medidas correctivas





PREVENCIÓN Y CORRECCION

El empleador está obligado a prevenir y corregir el acoso laboral, en los términos del artículo 9 de la ley 1010 de 2006.

1. En el reglamento de trabajo:

El empleador está obligado a incluir mecanismos para prevenir el acoso laboral

2. Denuncia del acoso laboral:

Ministerio de trabajo Juez laboral

Inspector de trabajo.

Personeros municipales.

Defensoría del pueblo.

3. Conciliación:

El trabajador afectado por acoso laboral puede solicitar la intervención de una institución conciliadora para que de forma amigable se solucione la situación de acoso.



AGC EDUCATIVO

SANCIONES POR ACOSO LABORAL

- Sanciones:

Terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.

Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

Puede provenir de

- Empleador
- Cualquier superior
- Compañero de trabajo

Responsabilidad recae en

- Empleador

Sanción por acción o por omision



PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO POR ACOSO LABORAL

El artículo 13 de la ley 1010 de 2006 señala el procedimiento que se debe seguir para imponer las sanciones que procedan cuando se configura el acoso laboral:

1. Cuando la competencia para la sanción correspondiere al Ministerio Público se aplicará el procedimiento previsto en el Código Disciplinario único.
2. Cuando la sanción fuere de competencia de los Jueces del Trabajo se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. se aplicara el código procesal del trabajo. SECTOR PRIVADO
3. Para los casos de acoso laboral que se presenten en el sector público, la vía disciplinaria puede no ser un mecanismo efectivo para la protección de los derechos de los trabajadores, y por ende la tutela resulta ser el instrumento idóneo en estos casos, sin perjuicio, por supuesto, de la responsabilidad disciplinaria que se le pueda imputar al sujeto activo de acoso laboral.



AGC EDUCATIVO

GARANTIAS PARA QUIEN DENUNCIE ACOSO LABORAL

- La ley crea una presunción en el sentido de suponer que el despido del trabajador dentro de los 6 meses siguientes a la presentación de la queja o denuncia, se debe a una retaliación, presunción que el empleador debe desvirtuar, es decir que, si el despido se produce, debe demostrar la existencia de una justa causa
- Esta presunción opera siempre que el acoso laboral resulte probado por la autoridad competente.
- En caso de que la presunción se aplique, el despido no tiene efectos lo que deviene en una orden de reintegro, si el trabajador lo solita, o en su defecto el pago de la **indemnización por despido injustificado.**



CADUCIDAD DE LAS ACCIONES POR ACOSO LABORAL

- El acoso laboral debe ser denunciado oportunamente, pues de lo contrario cualquier acción judicial o administrativa caducará, tal como lo señala el artículo 18 de la ley 1010 de 2006, modificado por la ley 2209 de 2022:

- Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán **en tres (3) años a partir de la fecha** en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta Ley
- Para el caso de las conductas continuadas, los 3 años se cuentan desde la fecha en que se incurrió en la última conducta, o la última vez en que ocurrió la conducta.



AGC EDUCATIVO

Resolución 652 de 2012: **Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones**

GRACIAS



CONTRATO No. 73 – 2023

Capacitación prepensión

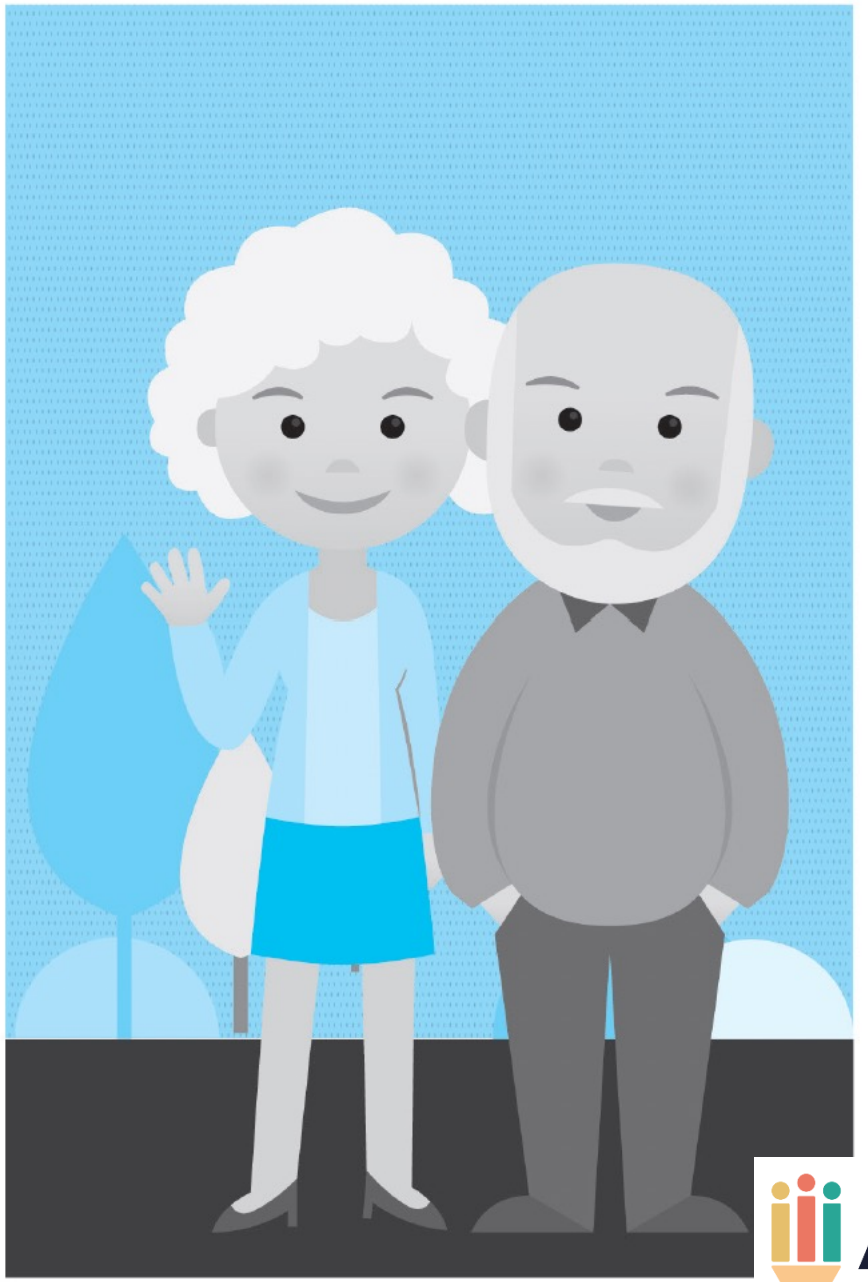
10. ¿Cuál es el monto de la pensión de vejez?

El monto mensual de la pensión de vejez estará entre el 65% y el 80% del ingreso base de liquidación, así:

- Si el afiliado cotizó 1300 semanas, el porcentaje de la pensión será del 65% del ingreso base de liquidación.
- Si el afiliado cotizó más de 1300 semanas, por cada 50 semanas cotizadas de forma adicional, el porcentaje de la pensión será incrementado en un 1.5% del ingreso base de liquidación.

El monto de la pensión no puede ser mayor al 80% del ingreso base de liquidación.

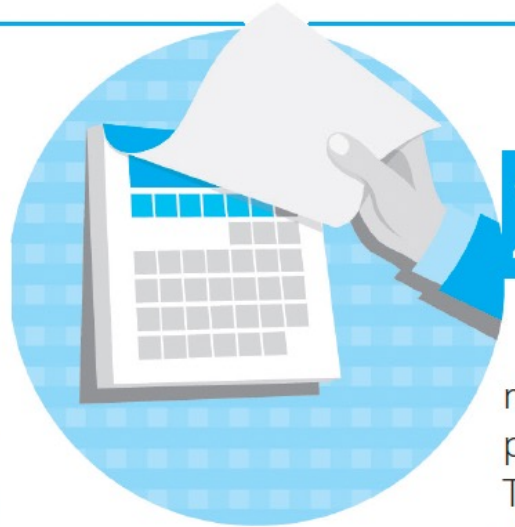
El valor de la mesada pensional no puede ser menor al salario mínimo legal mensual vigente ni superior a 25 salarios mínimos legales mensuales vigentes.



AGC EDUCATIVO

Prestaciones adicionales





22. ¿A quién se le reconoce el auxilio funerario por muerte de un afiliado o pensionado?

A quien compruebe haber sufragado los gastos de entierro del afiliado o del pensionado se le reconoce un valor equivalente al último salario base de cotización o de la última mesada pensional recibida sin que pueda ser inferior a 5 SMLMV, ni superior a 10 veces dicho salario.

23. ¿Qué es la Mesada 14?

Es la mesada adicional que se reconoce junto con la mesada que se paga en el mes de junio todos los años, y por el mismo monto, con un límite máximo de 15 smlmv. Tienen derecho a su pago las personas que adquirieron el derecho a la pensión antes del 25 de julio de 2005, sin importar el monto de la mesada y los pensionados que perciban una mesada igual o inferior a 3 SMLMV si la pensión se causó antes del 31 de julio de 2011. Para las personas que causaron el derecho con posterioridad a esta última fecha ya no existe derecho a reclamar el pago de esta mesada adicional.

24. Mesada adicional de diciembre

Es la mesada que se paga a todos los pensionados junto con la mesada de noviembre y por un valor equivalente a la misma.

AGC EDUCATIVO

Estabilidad laboral

SENTENCIAS

T-186 de 2013

Reconoce la estabilidad laboral como un derecho constitucional

T-693 de 2015

Los trabajadores a término fijo estarán protegidos por el fuero y no podrán ser desvinculados por el cumplimiento del plazo establecido en el contrato

T- 055 de 2020

- Trabajadores que están por cumplir la edad de pensión pero ya cuentan con el número de semana mínimas requeridas
- Trabajadores que están a tres años o menos de cumplir con la edad, pero a más de tres años de cumplir con las semanas requeridas

- **Reglas de la sentencia T - 055 de 2020**

Contexto de la persona	Condición de prepensionado
Está a tres años o menos de cumplir edad y semanas cotizadas	✓ Sí
Está a tres años o menos de cumplir edad pero acumula las semanas mínimas requeridas	✗ No
Está a tres años o menos de completar las semanas pero ya cuenta con la edad	✓ Sí
Está a tres años o menos de cumplir la edad pero a más de tres años de cumplir las semanas	✗ No

Régimen de Prima Media (RPM) y el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS)

RPM

- Es el sistema de ahorro común
- Contribución definida
- Beneficiario definido
- Administrado por el Estado
- Tiene contribuciones y prestaciones definidas
- La pensión de vejez depende de los requisitos de edad y semanas cotizadas

RAIS

- Es un sistema de ahorro individual
- Contribución definida
- Beneficio no definido
- Administrado por AFPs
- Aunque la contribución esta definida, el monto de las prestaciones es incierto
- La pensión de vejez depende del esfuerzo de ahorro individual, la situación familiar, los rendimientos financieros y las características demográficas del afiliado entre otros

AGC EDUCATIVO

Régimen de prima media con prestación definida (COLPENSIONES)

- **1.300 semanas de cotización:** con las cuales podrá obtener la respectiva prestación
- **cumplidos 62 años en caso de ser hombre y 57 años en caso de ser mujer.**
- **Por lo tanto:** si un trabajador ya cuenta con **1.300 semanas cotizadas** o más con independencia de su edad, ***no está amparado por el fuero***.

Régimen de ahorro individual con solidaridad (RAIS):

- Es administrado por fondos privados y en éste, ni la edad ni las semanas de cotización son importantes, lo único relevante es que el ahorro que tenga el trabajador, alcance, acorde a su edad y condiciones particulares, para financiar una pensión de por lo menos el ***110% del salario mínimo legal mensual vigente.***
- **Por lo tanto:** Si un trabajador no tiene la expectativa de alcanzar el monto de capital requerido para acceder a su pensión de vejez en ***un término máximo de 3 años***, no está amparado por el fuero.

AGC EDUCATIVO

Ingreso Base de Liquidación

Regla general:

Es el promedio de los salarios o rentas sobre los que cotizó el afiliado durante los 10 años anteriores al reconocimiento de la pensión de vejez, invalidez y sobrevivientes.

Excepción únicamente para las pensiones de invalidez y de sobrevivencia:

a. Si el tiempo cotizado fue menor a 10 años, se tomará todo el tiempo de realización de aportes.

b. Si el promedio de salarios o rentas cotizadas, ajustadas por inflación, calculadas sobre los ingresos de toda la vida laboral del trabajador, es superior a lo descrito en la regla general y su excepción, el trabajador podrá optar por este sistema de liquidación.

AGC EDUCATIVO

Ingreso Base de Liquidación (IBL)– Monto de la Pensión de Vejez – art. 10

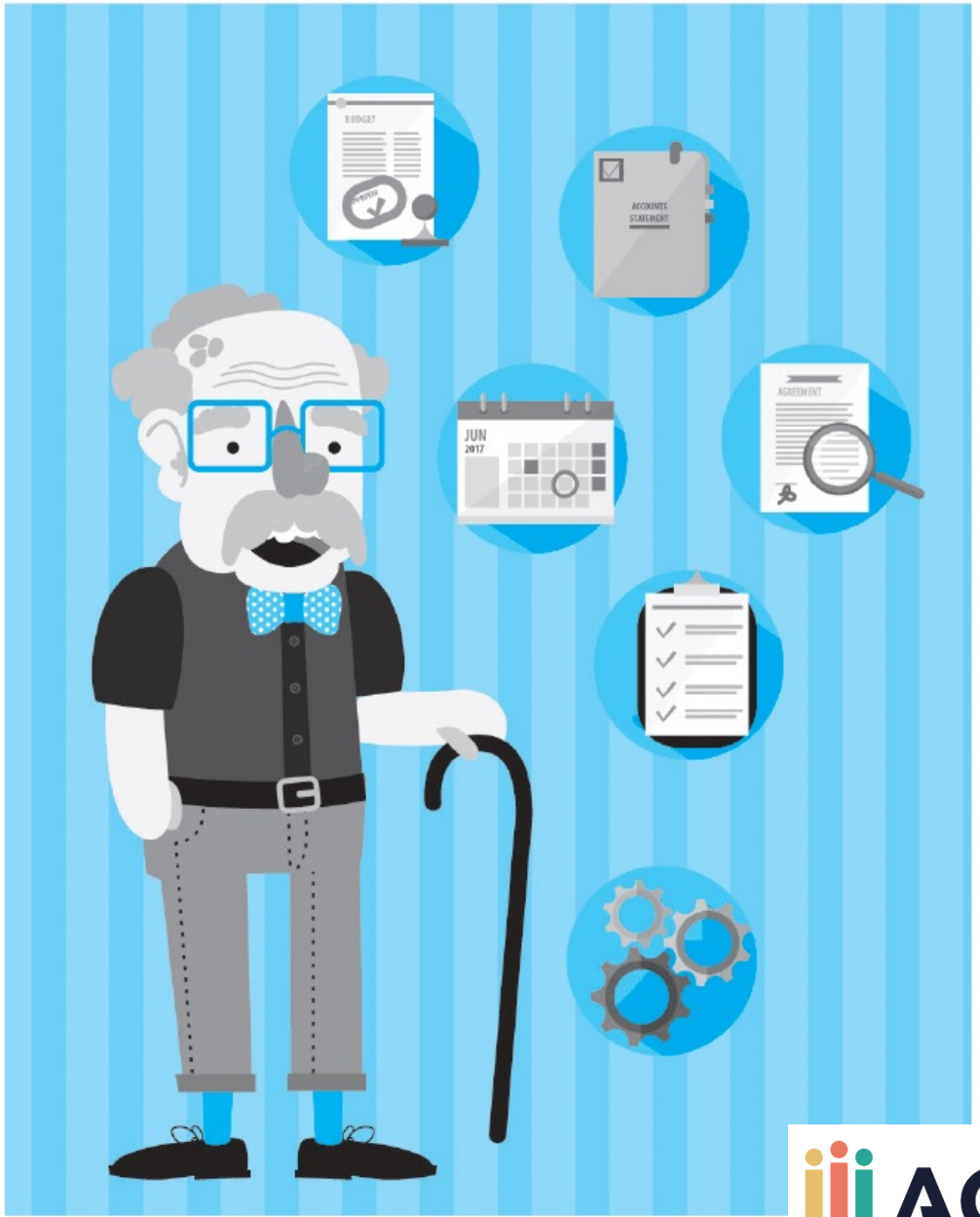
"Monto máximo de pensión entre el 80 en forma decreciente en función del nivel de ingresos de cotización, calculado con base en la fórmula establecida."

"El valor total de la pensión no podrá ser superior al ochenta (80%) del ingreso base de liquidación, ni inferior a la pensión mínima."

30. ¿Con cuánto tiempo cuenta un operador del Sistema General de Pensiones para reconocer el derecho a la pensión?

Los Fondos encargados reconocerán la pensión en un tiempo no superior a cuatro (4) meses después de radicada la solicitud por el peticionario, con la correspondiente documentación que acredite su derecho.

Si es una solicitud de pensión de sobrevivientes, deberá efectuarse a más tardar dos (2) meses después de radicada la solicitud por el peticionario, con la correspondiente documentación que acredite su derecho. Cuando se trate reconocimiento provisional, esto es que se le reconoce una pensión al beneficiario que hubiere indiciado el causante mientras se da la sustitución pensional definitiva, el plazo es de 15 días.



AGC
EDUCATIVO

Bonos pensionales

31. ¿Qué es el Bono Pensional?

El bono pensional es un título de deuda pública, mediante el cual se garantiza el cómputo de todos los tiempos laborados y/o cotizados con anterioridad al traslado a una de las administradoras de cualquiera de los regímenes del Sistema General de Pensiones creado por la Ley 100 de 1993.

32. ¿Quiénes tienen derecho al Bono Pensional?

En principio, todas las personas que con posterioridad a la Ley 100 de 1993 se hayan trasladado al ISS - hoy COLPENSIONES, o a un Fondo Privado de Pensiones.

Sin embargo, existen varios tipos de bonos pensionales que se clasifican así:

- Bonos Tipo A: por y para las personas que se trasladen a un Fondo Privado de Pensiones.
- Bonos Tipo B. por las personas que se trasladen a COLPENSIONES.
- Bonos Tipo C: por los afiliados al Fondo de Previsión Social del Congreso
- Bonos Tipo E: por los afiliados al régimen pensional de ECOPETROL.

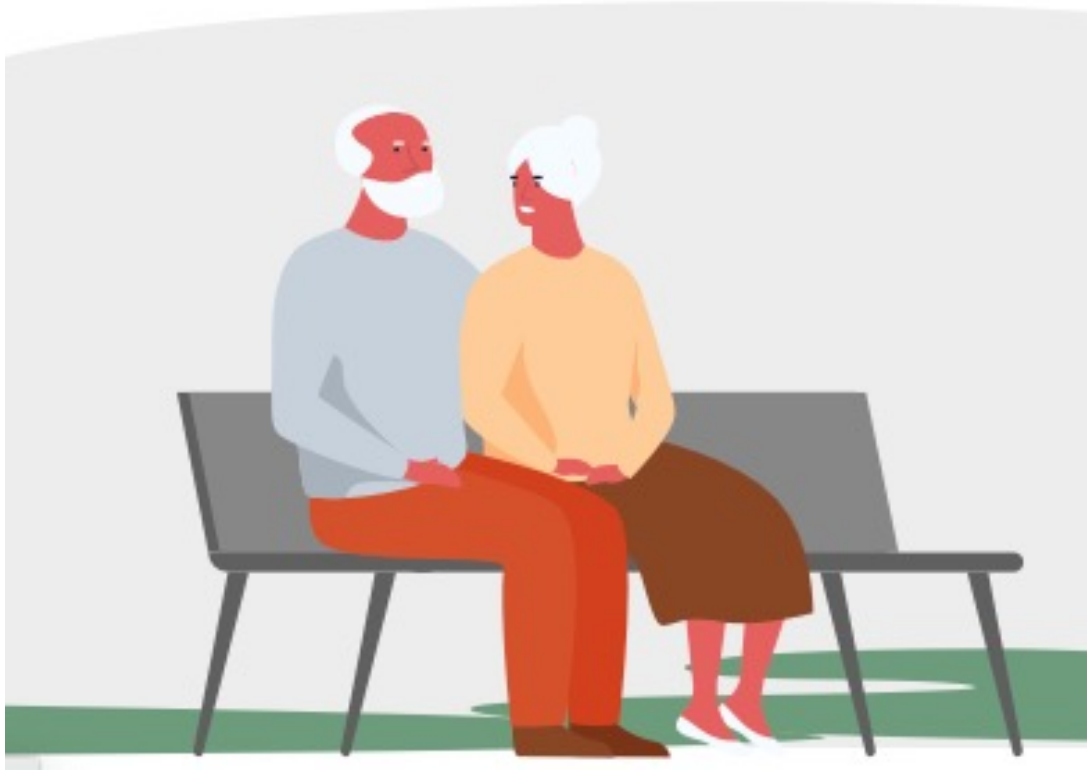
33. ¿Para qué sirve el Bono Pensional?

El bono pensional contribuye a conformar el capital necesario para financiar las pensiones de los afiliados al Sistema General de Pensiones y en el caso de los afiliados al RAIS sirve para incrementar el valor acumulado en su cuenta de ahorro individual.

Debe tenerse en cuenta que el bono pensional se redime normalmente por el cumplimiento de los requisitos para pensión, o anticipadamente en los eventos de muerte, invalidez o devolución de saldos en el RAIS.

AGC EDUCATIVO

La vida del pensionado



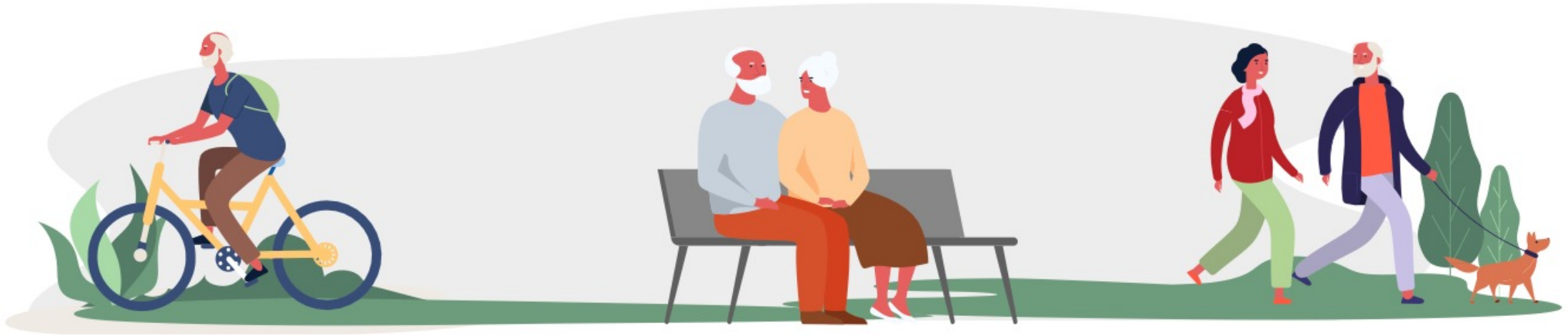
AGC EDUCATIVO

Descubre tus necesidades y motivaciones

- Ten en cuenta los siguientes consejos y motívate al cambio de vida:
- Modifica tu manera tradicional de actual, esos años de costumbre laboral
- Se una persona abierta a experiencias
- Vive cada día con entusiasmo



AGC EDUCATIVO



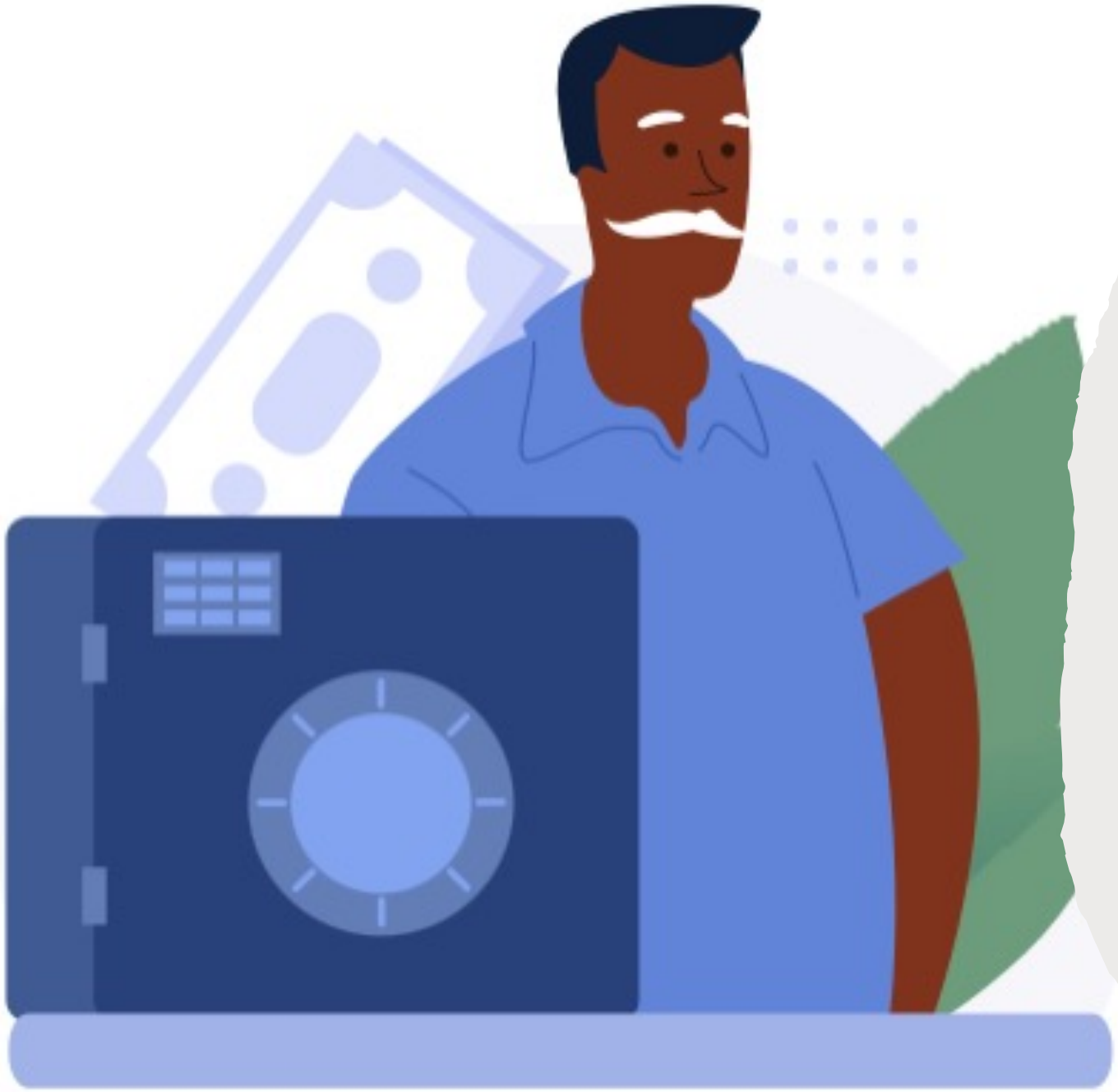
Administra tú tiempo

- Piensa en qué es lo que más disfrutas y prográmate para incluir estas actividades en tu día a día
- Mantén un equilibrio entre la actividad y el descanso
- Buscar personas afines a tus intereses y comparte con ellas.

Nuevo proyecto de vida

- Nuevo proyecto de vida no es más que darle un buen manejo a tú dinero
- Define Cosas básicas que necesitas y cuales son tus caprichos.
- Elabora un presupuesto





Pero ¿para qué sirve elaborar un presupuesto?

El presupuesto permite:

- Saber cuanto dinero recibes
- Ajustar nuestros gasto de acuerdo con nuestros ingresos
- Saber cuanto dinero gastas y en qué
- Tomar decisiones sobre cuánto, cuando y en que usar tu dinero
- Metas de ahorro

AGC EDUCATIVO

Conoce los pasos para elaborar un presupuesto

- - Identifica y registra todos tus ingresos
- Identifica y registra tus gastos
- Suma tus ingresos
- Suma tus gastos
- Al total de ingresos resta tus gastos
- Resultado: puedes destinar al ahorro



AGC EDUCATIVO

Consejos para tu recreación:

- **Acércate a la Caja de Compensación Familiar de tu preferencia** y pregunta por los diferentes planes a los que puedes acceder en centros recreativos y vacacionales.

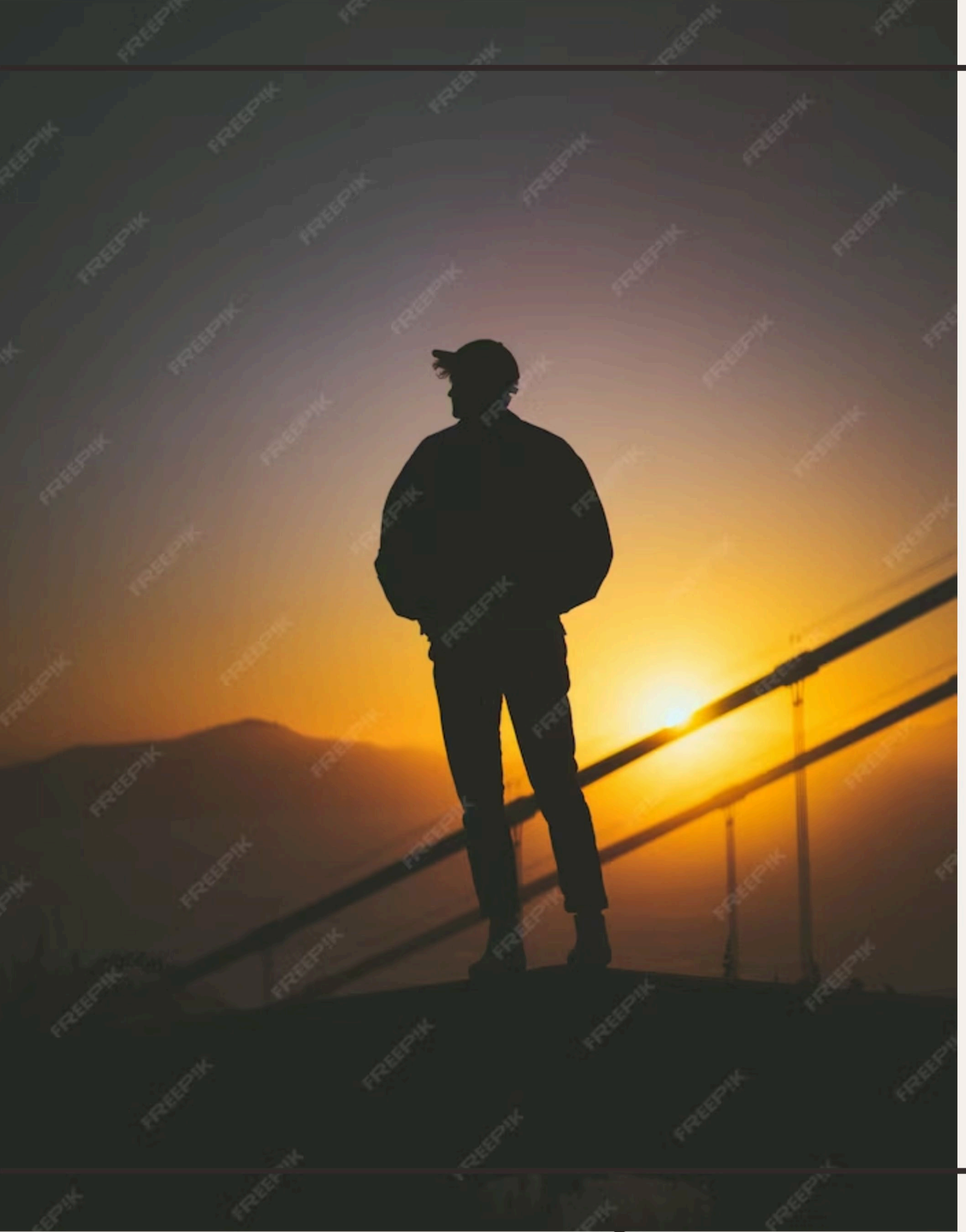
Beneficios que ofrecen las cajas a los pensionados:

- Acceso gratis a actividades de recreación para pensionados que hubieren acreditado 25 o más años al Sistema de Cajas de Compensación Familiar.
- Acceso gratis a los servicios de la Caja de Compensación, para afiliados cuya pensión sea máximo 1.5 SMLMV.
- Los pensionados que reciben una mesada pensional superior a 1.5 SMLMV, se pueden afiliar voluntariamente a cualquier Caja de Compensación y pagarán una cotización de 0.6% sobre su mesada pensional, para acceder a los servicios de recreación, turismo y capacitación; y el 2% para recibir los demás servicios, a excepción de la cuota monetaria.



Explorando nuevos horizontes: La transición a la jubilación con éxito

AGC EDUCATIVO



Introducción

La jubilación es un hito significativo en la vida de una persona, marcando el final de una etapa laboral activa y el comienzo de un nuevo capítulo lleno de posibilidades. Sin embargo, este momento crucial no está exento de desafíos, ya que la transición a la jubilación puede generar una serie de impactos psicológicos y emocionales que merecen nuestra atención y comprensión.

AGC EDUCATIVO

Entendiendo la jubilación



La **jubilación** es un momento de cambio significativo que puede generar emociones encontradas. Es importante comprender que es una oportunidad para **nuevas experiencias** y crecimiento personal. Aceptemos el desafío con entusiasmo y preparación.

A. Sentimiento de pérdida de identidad y propósito
B. Crisis emocional y desorientación
C. Desafíos en la percepción del valor personal
D. Adaptación a una nueva identidad post-laboral
E. Estrategias de afrontamiento y resiliencia

AGC EDUCATIVO

Recomendaciones para una jubilación satisfactoria



A. Exploración personal
B. Vida social y comunitaria
C. Salud y bienestar
D. Aprendizaje continuo
E. Gestión del tiempo libre
F. Apoyo emocional y recursos disponibles

AGC EDUCATIVO

Bienestar emocional



El **bienestar emocional** es esencial en la jubilación. Mantener relaciones sociales, mantenerse activo física y mentalmente, y buscar nuevas pasiones son clave para una transición exitosa. ¡Cuidemos nuestra salud integral!

AGC EDUCATIVO

AGC
EDUCATIVO

CONTRATO No. 73 – 2023

Clima organizacional

CARRILLO
ABOGADOS

Clima organizacional

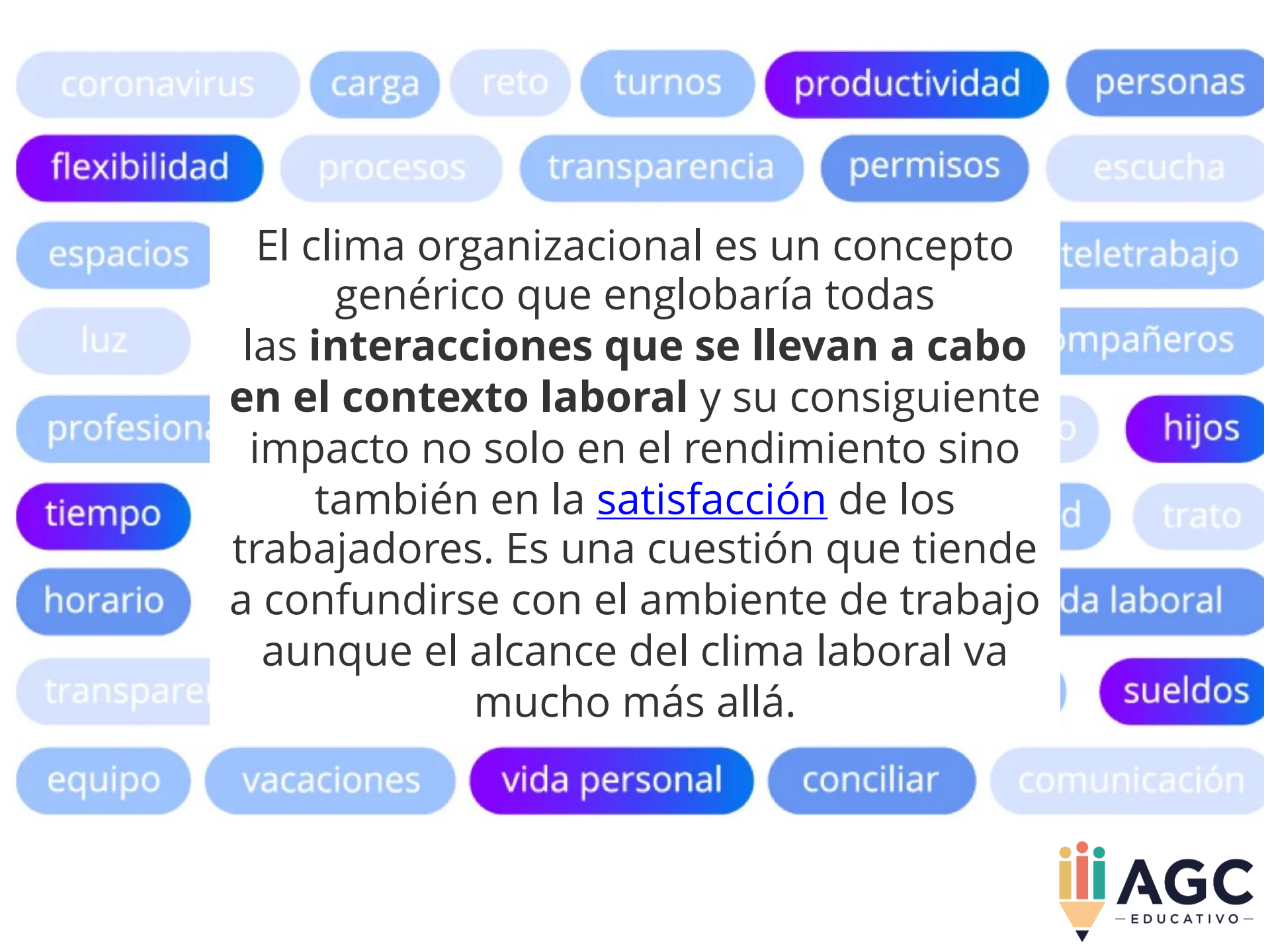
AGC EDUCATIVO



- **El clima organizacional es el conjunto de sensaciones e impresiones de los trabajadores sobre el ambiente que hay en la empresa o entidad**



Aunque suele pensarse que los horarios y los salarios definen el bienestar de los trabajadores, la realidad es que **los aspectos emocionales juegan un papel no menos relevante**.



El clima organizacional es un concepto genérico que englobaría todas las **interacciones que se llevan a cabo en el contexto laboral** y su consiguiente impacto no solo en el rendimiento sino también en la satisfacción de los trabajadores. Es una cuestión que tiende a confundirse con el ambiente de trabajo aunque el alcance del clima laboral va mucho más allá.

AGC EDUCATIVO



¿Cómo afecta un clima organizacional negativo a la entidad?



Un clima organizacional negativo puede convertirse en un **poderoso factor de desmotivación** para los empleados, afectando seriamente a su desempeño laboral y comprometiendo la consecución de los objetivos de la empresa. Pero no es la única consecuencia negativa para las compañías.



- **Erosión del compromiso con la entidad**: si el clima organizacional no es positivo, difícilmente los trabajadores se sentirán comprometidos con la entidad
- **Menor capacidad de retención del talento**: los empleados más valiosos podrían estar tentados de abandonar la entidad si no disfrutan de un clima interno agradable.



Aumento del estrés y la ansiedad: el bienestar laboral es un aspecto cada vez más valorado en la gestión de recursos humanos pero un clima organizacional enturbiado puede contribuir a generar estrés y ansiedad en la plantilla.

Falta de visión a largo plazo: si la cultura de la organización no facilita la participación de la plantilla, es posible que la empresa carezca de visión a largo plazo o tenga dificultades para sacar adelante grandes proyectos.

Dificultades para la cooperación y el trabajo en equipo: no sentirse a gusto en la empresa puede provocar, a su vez, tensiones en los equipos de trabajo, lo cual obstaculiza la cooperación entre profesionales.

AGC EDUCATIVO

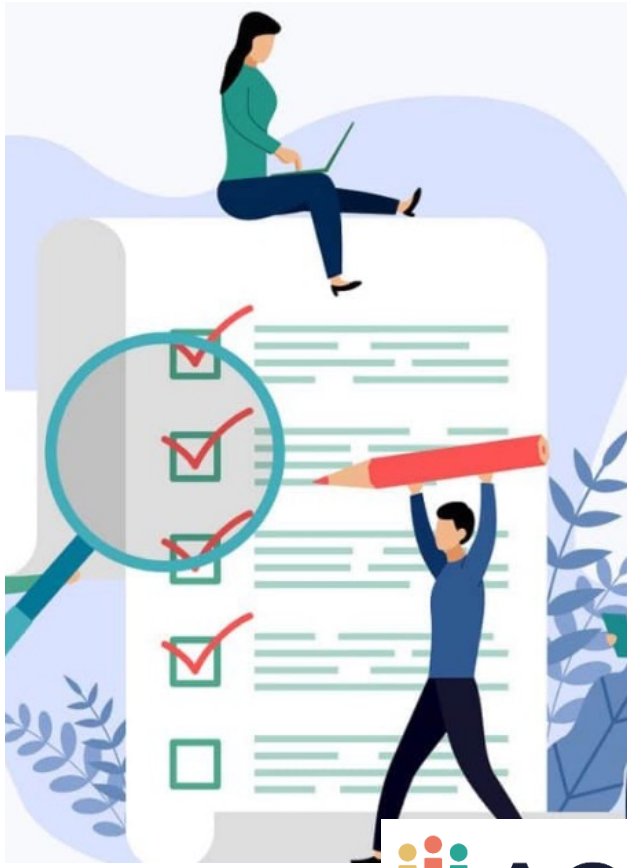
¿A qué nos referimos con diagnóstico de clima organizacional?

- El diagnóstico de clima organizacional es un procedimiento de **análisis de datos** y que sirve para medir su grado de satisfacción con el funcionamiento de la empresa.



Indicadores

- **Grado de vinculación con la empresa**: el sentido de pertenencia de un empleado es uno de los indicadores más sensibles del clima organizacional.
- **Condiciones del entorno físico de trabajo**: el estado y las prestaciones de las instalaciones de la empresa condicionan la valoración de los trabajadores.
- **Posibilidades de promoción**: la promoción interna, capítulo esencial de los planes de carrera, es uno de los elementos que son tenidos en cuenta en mayor medida por los trabajadores más ambiciosos.



- **Relaciones con los compañeros**: las relaciones entre compañeros de trabajo es, posiblemente, el aspecto que más influye en la salud emocional de los empleados.



- **Relación con los managers y la dirección**: el estilo de liderazgo y el modelo de gestión implementado por los managers y la dirección de la empresa también juegan un papel clave en el clima organizacional.

AGC EDUCATIVO

Comunicación Asertiva

AGC EDUCATIVO


Me aceptan y acepto



Video comunicación

https://www.youtube.com/watch?v=at4OW4MzTRs

Comunicación asertiva

Expresión adecuada de derechos y sentimientos personales, respetando a los demás.



BASADO EN: Castro, G.; Díaz, A.; Gaitán, J & Zúñiga, F. Taller de integración y habilidades sociales. Fundación Universitaria Konrad Lorenz. Bogotá, D.C.

HABILIDADES SOCIALES NO VERBALES

HABILIDAD	APROPIADA	INAPROPIADA
DISTANCIA	Manténgase a poca distancia de su interlocutor	Ubicarse muy lejos o demasiado cerca de su interlocutor
POSTURA CORPORAL	Mantenga su cuerpo erguido, relajado.	Muy tensa o en mala posición

HABILIDADES SOCIALES VERBALES

HABILIDAD	APROPIADA	INAPROPIADA
CONTACTO VISUAL	Mire a los ojos a la persona que le está hablando	Mirar para otra parte
EXPRESIÓN FACIAL	Sonría, frunza el ceño cuando sea necesario	Actitud rígida
GESTOS	Afirme con su cabeza y mueva las manos	Actitud rigida


QUE DIGO


COMO
LO DIGO

ESCUCHAR

Es prestar atención y pensar en lo que me dice la otra persona



La escucha activa sirve para tender puentes y solucionar posibles desacuerdos, ya que, principalmente, permite ayudar a entender los intereses de la otra parte en conflicto

ERRORES AL MOMENTO DE COMUNICARNOS

Doble mensaje



No esperar el turno para hablar

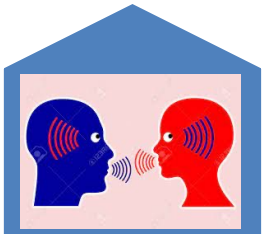


Que es la asertividad?

consiste en frenar y disipar la tensión de la conversación, al mismo tiempo que se da parte
de la razón a la otra parte, pero sin perder tu postura.
Se trata de una buena manera de afrontar las críticas o de evitar el conflicto directo.



Técnicas de Comunicación Asertiva



Escucha activa para entender la información

Hablar en primera persona para exponer lo que uno siente

Argumentar en lugar de exigir

Comunicar sin exponer juicios de valor





Exponer razones que de argumento a la comunicación

No dar valor a las emociones negativas

No hablar con el dolor de la emoción

Video



https://www.youtube.com/watch?v=HyoXov5PmDQ