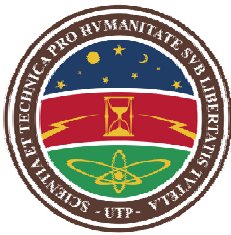


ASOCIACIÓN DE JUBILADOS DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA - AJUTEP -



**Universidad
Tecnológica
de Pereira**



PRIMER PLAN ESTRATEGICO DE DIRECCIONAMIENTO 2012 - 2016

PEREIRA, FEBRERO 2012

TABLA DE CONTENIDO

	PAG
INTRODUCCION	4
LISTADO DE PARTICIPANTES	6
1. MARCO CONTEXTUAL	7
1.1. CALIDAD DE VIDA	7
1.2. RETIROS LABORALES – JUBILACION	11
1.3. LA ASOCIACION DE JUBILADOS DE LA UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE PEREIRA – AJUTEP	15
1.3.1. CONSTITUCION	16
1.3.2. COMITES	17
1.3.3. SERVICIOS	17
2. METODOLOGIA	20
2.1. ADMINISTRACION POR RESULTADOS	20
2.2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	21
2.3. MOMENTO CONCEPTUAL DEL MODELO	22
2.4. MOMENTO OPERACIONAL DEL MODELO	25
3. ANALISIS ESTRATEGICO SITUACIONAL DE LA ORGANIZACIÓN	27
3.1. REFLEXIONES INICIALES	27
3.1.1. ASOCIACION Y SOCIEDAD	27
3.1.2. ASOCIACION Y LA UNIVERSIDAD	28
3.1.3. ASOCIACION Y LOS JUBILADOS	28
3.2. FACTORES CLAVES DE ÉXITO COMO ASPECTOS PARA TRABAJAR	29
3.2.1. ASOCIACION Y LOS JUBILADOS	29
3.2.2. ASOCIACION Y LA UNIVERSIDAD	29
3.2.3. ASOCIACION Y LOS VINCULOS EXTERNO	30
3.3. ANALISIS ESTRATEGICO SITUACIONAL	31
3.3.1. DIRECTRIZ No.1 – ASOCIACION Y JUBILADOS	31
3.3.2. DIRECTRIZ No.2 – ASOCIACION Y LA UNIVERSIDAD	35
3.3.3. DIRECTRIZ No.3 – ASOCIACION Y VINCULOS EXTERNOS	41
4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO 2012 – 2016	43
4.1. OBJETO SOCIAL	43
4.2. MISION	44
4.3. VISION	44
4.4. POLITICAS ORGANIZACIONALES	44
4.5. ESTRATEGIA CORPORATIVA	44
4.6. PRINCIPIOS ORGANIZACIONALES	45
4.7. VALORES	45

5. PLAN ESTRATEGICO DE DESARROLLO 2012 – 2016	PAG
5.1. DIRECTRIZ No.1	46
5.2. DIRECTRIZ No.2	47
5.3. DIRECTRIZ No.3	49
	51

INTRODUCCIÓN

El proyecto de construcción del *Primer Plan de Direccionamiento Estratégico 2012- 2016 de la Asociación de Jubilados de la Universidad Tecnológica de Pereira*, AJUTEP, responde al interés constante no sólo de la junta directiva sino igualmente de un grupo significativo de asociados y asociadas motivados por establecer un faro que oriente el proceso de consolidación de esta organización. Su elaboración asumió la reflexión y análisis sobre el quehacer cotidiano en los años recientes de la Asociación y la visión de futuro en torno a ella, a través del trabajo participativo se pudo establecer y priorizar las actividades y elementos que orientaran la labor de AJUTEP en el futuro quinquenio. A su vez, el compromiso de construcción de este Plan no hubiese sido posible sin la magistral e inteligente dirección del Ingeniero William Ospina, quien aportó su conocimiento en este campo, al igual que su valor humano e identidad con la Universidad y con la Asociación.

Inicialmente, este plan expone algunos elementos contextuales que enmarcan la actividad de la Asociación de Jubilados, relacionadas con algunas perspectivas conceptuales y consideraciones sociales e individuales sobre esta etapa vital, estos conceptos relevantes enmarcan la definición de acciones orientadas al mejoramiento de la calidad de vida y quehacer social del jubilado. A su vez en el marco contextual se precisan elementos legales relacionados con el quehacer de la Asociación, los cuales aportan orientaciones para el trabajo de organizaciones de esta naturaleza. En este acápite se precisa el estado legal y actual de funcionamiento de AJUTEP.

En segundo lugar se indica la metodología adoptada para la construcción del Plan desde la perspectiva administrativa, centrada en el modelo de *Administración por Resultados* y particularmente del *Direccionamiento Estratégico*, el cual

descentraliza las decisiones, fija objetivos, e indica responsabilidades y resultados evaluables. El desarrollo de acciones encaminado al logro de los resultados deseados, mejora la gestión de la Asociación como organización a partir del proceso de planeación, y se identifican los programas, proyectos y objetivos coherentes con la misión y la visión de AJUTEP

De otra parte, se presenta el análisis estratégico situacional de la Asociación realizado a partir de un proceso de construcción colectiva. Se identificaron tres ejes de acción o tres ejes temáticos sobre los que gira el quehacer de AJUTEP: 1- la Asociación y la sociedad; 2- la Asociación y la Universidad; y 3- la Asociación y los jubilados. De cada uno de ellos se identificaron los factores claves de éxito con el respectivo análisis DOFA, para establecer los objetivos específicos, que son expuestos detalladamente.

El apartado sobre Direccionamiento Estratégico, se construyó a partir de la consideración del Objeto Social, la Misión, Visión, Políticas, Principios Organizacionales, Valores y Estrategia Corporativa que enmarcan la actividad organizacional. Finalmente el Primer Plan Estratégico para el período 2012-2016 enmarcado en las tres directrices identificadas, indica los Programas y Proyectos con sus objetivos y resultados propuestos. Sin embargo, su ejecución demanda e invita al compromiso de las asociadas y asociados, así como al apoyo institucional y la vinculación con la sociedad para que se conviertan en realidad.

LISTADO DE PARTICIPANTES EN LA PROPUESTA DE DIRECCIONAMIENTO

- | | |
|-----------------------------------|--|
| 1. Alejandro González Barajas | 18. Lelia García López |
| 2. Amanda Gómez Cardona | 19. Leónidas Villegas |
| 3. Blanca Cecilia Parra Bermúdez | 20. Ligia Méndez Álvarez |
| 4. Blanca Ruby Trujillo Loaiza. | 21. Luz Teresa Horta Vásquez |
| 5. Camilo Carreño Cortes | 22. María Aidé Toro López |
| 6. Donaldo Aguilera Manjarres | 23. María Teresa de la Cuesta de Salazar |
| 7. Eduardo Santos Mosquera Angulo | |
| 8. Gloria Acevedo Vélez | 24. Mario Hoyos Meza. |
| 9. Gloria Inés Román Soto | 25. Mario Vargas Muñoz |
| 10. Gloria Obregón de Mora | 26. Morelia Pabón Patiño |
| 11. Hernán Martínez Rincón. | 27. Oscar Manuel Patiño Murillo |
| 12. Jairo Quintana Morales | 28. Ramón Elías Henao Céspedes |
| 13. Jairo Yepes Narváez | 29. Rosmery Romero de Peñuela |
| 14. Jorge Trejos Carvajal | 30. Rubí Lucia Vera Castañeda |
| 15. José Hember Rojas Sánchez | 31. Sara Isabel Gutiérrez Jara |
| 16. José Oliverio Ramírez | 32. Hernán Franco Herrera |
| 17. Julio Cesar Botero Vera | 33. José Héctor Salazar Ramírez |

William Ospina Garcés
ASESOR METODOLÓGICO

1. MARCO CONTEXTUAL

A continuación se presentan **los conceptos relevantes** que enmarcan el presente trabajo de direccionamiento estratégico para la Asociación de Jubilados de la Universidad Tecnológica de Pereira, período 2012 - 2016.

1.1. CALIDAD DE VIDA.

El concepto está directamente asociado al de bienestar, el cual ha sido objeto de una atención permanente en los temas del desarrollo social, económico y cultural que busca un equilibrio entre la cantidad de seres humanos y los recursos disponibles y la protección del medio ambiente. Así mismo la calidad de vida incorpora los derechos del hombre y la sociedad a reclamar una vida digna con libertad, equidad y felicidad.

El concepto representa un “término multidimensional de las políticas sociales que significa tener buenas condiciones de vida ‘objetivas’ y un alto grado de bienestar ‘subjetivo’, y también incluye la satisfacción colectiva de necesidades a través de políticas sociales¹”

En 1995, Felce y Perry a las tres conceptualizaciones que ya había propuesto Borthwick-Duffy en 1992, añadieron una cuarta. Según éstas, la Calidad de Vida ha sido definida como: **(a)** la calidad de las condiciones de vida de una persona, **(b)** como la satisfacción experimentada por la persona con dichas condiciones vitales, **(c)** como la combinación de componentes objetivos y subjetivos, es decir,

¹RossellaPalombaCalidad de Vida: Conceptos y medidas. Institute of Population Research and Social Policies.Roma, ItaliaMiércoles, 24 de Julio 2002, 9:30-13:00 hrs. CELADE / División de Población, CEPAL , Santiago, Chile Sitio de Internet] disponible http://www.eclac.org/celade/agenda/2/10592/envejecimientoRP1_ppt.pdf. buscado 17 de julio del 2009

Calidad de Vida definida como la calidad de las condiciones de vida de una persona junto a la satisfacción que ésta experimenta y, **(d)** como la combinación de las condiciones de vida y la satisfacción personal ponderadas por la escala de valores, aspiraciones y expectativas personales.

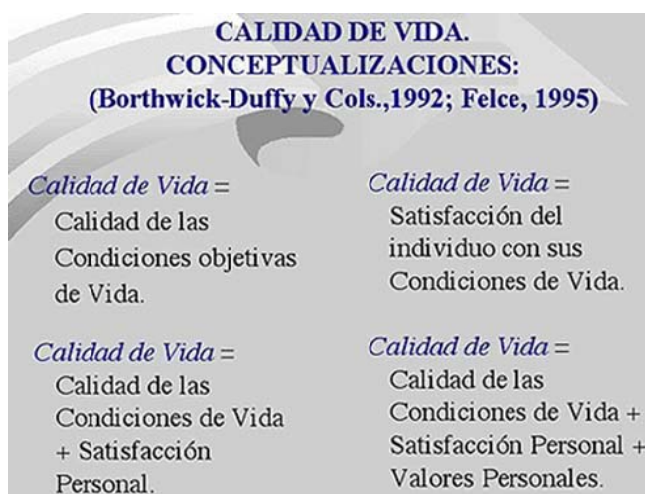


Figura 1. Conceptualizaciones de Calidad de Vida (Traducida y adaptada de Felce y Perry,1995)

La Calidad de Vida Individual se define en términos como el bienestar, felicidad y satisfacción de un individuo, que le otorga a éste cierta capacidad de actuación, funcionamiento o sensación positiva de su vida. Su realización es muy subjetiva, ya que se ve directamente influida por la personalidad y el entorno en el que vive y se desarrolla el individuo.

Según la OMS, la calidad de vida es "la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto que está influido por la salud física del sujeto,

su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con su entorno"².

La calidad de vida de un individuo se determina a través de:

- Cuántas y cuáles son las necesidades que tiene o no satisfechas y en qué grado
- Cuántas y cuáles de sus aspiraciones personales son factibles de ser realizadas.

Podemos clasificar las necesidades de las personas en cuatro tipos:

- Físicas: trabajo, salud, educación, vivienda, ingresos, ...
- Intelectuales: aprendizaje, desarrollo y crecimiento personal, etc..
- Emocionales - sociales: relaciones, salud emocional, uso del tiempo libre, ...
- Espirituales: auto-realización, renovación personal, sentido de trascendencia,

La calidad de vida abarca todas y cada una de estas áreas. Incluye las decisiones diarias de una persona en cada una, sus emociones respecto a las situaciones que viven y su ideal de futuro en cada dimensión. Está muy relacionada con la búsqueda del sentido que tiene nuestra vida, el cual depende de los valores, la pertenencia a una comunidad y la claridad de las metas propuestas.

La Calidad de Vida Grupal "es un concepto relativo que depende de cada grupo social y de lo que éste defina como su situación ideal de bienestar por su acceso a un conjunto de bienes y servicios, así como al ejercicio de sus derechos y al respeto de sus valores", Tal como plantea Blanco (1988).³

²WHO.Constitution of the World Health Organization. En: Ten years of the World Health Organization (Annexe I). Geneva, 1958.

³<http://www.ib.edu.ar/bib2004/Finalistas/MariaParreno.pdf>

La Calidad de Vida Social es “la capacidad que posee el grupo social ocupante de satisfacer sus necesidades con los recursos disponibles en un espacio natural dado. Abarca los elementos necesarios para alcanzar una vida humana decente.”

4

“Para analizar la calidad de vida de una sociedad se debe considerar imprescindible el establecimiento de un estándar colectivo, que únicamente es válido para el momento y contexto específico de su establecimiento”⁵.

Calidad de Vida es un concepto relativo que depende de cada grupo social y de lo que éste defina como su situación ideal de bienestar

La Calidad de Vida en Función de la Edad, hace mención a las necesidades, aspiraciones e ideales relacionados con una vida de calidad y varían en función de la etapa evolutiva, es decir que la percepción de satisfacción se ve influida por variables ligadas al factor edad. Ello ha dado lugar al análisis de los diferentes momentos del ciclo evolutivo: la infancia, la adolescencia y la vejez.

En la infancia y la adolescencia los estudios consideran, en función de la edad, cómo repercuten situaciones especiales (la enfermedad crónica particularmente: asma, diabetes, por ejemplo) en la satisfacción percibida con la vida. Se ha puesto el acento en la perspectiva de evaluación centrada en el propio niño, contrastando con la tendencia a efectuar la evaluación sólo a través de informantes adultos, como pueden ser padres, maestros o cuidadores.

⁴GILDENBERGER, Carlos A. “Desarrollo y Calidad de vida.” [sitio de Internet] disponible en mundolatino.org/ii/politica/descalvi.htm p. 3. Buscado el 31 de enero de 2008.

⁵Rueda Salvador Habitabilidad y calidad de vida, [sitio de Internet] disponible en: <http://habitat.aq.upm.es/cs/p2/a005.html>. Buscado el 31 de Enero del 2008.

En la tercera edad los estudios han prestado especial atención a la influencia que tienen sobre la Calidad de Vida, las actividades de ocio y tiempo libre, el estado de salud física, y los servicios que reciben las personas mayores.

1.2. RETIROS LABORALES⁶ - JUBILACION

Retiro es la etapa en la vida de un empleado – a menudo cercana a la ancianidad – en que éste interrumpe su carrera laboral por completo y, en la mayoría de los casos, comienza a vivir de un estipendio mensual que se conoce como pensión o jubilación y que es otorgado o bien por el Estado, o bien por una empresa privada contratada por el individuo, reconociendo un porcentaje por cada año de aportes que el empleado ha realizado como trabajador.

Este período de retiro suele tener una causa vinculada a la edad del empleado. Según ciertas leyes a nivel nacional, suele considerarse que, a partir de cierta edad para los hombres y cierta otra para las mujeres, el individuo no está en condiciones de continuar su labor como empleado y debe, por lo tanto, retirarse de la fuerza laboral. Por la mayor parte de las organizaciones sindicales y gremiales del mundo, el retiro pago está reconocido como un derecho inherente a cualquier trabajador.

En otros casos, el retiro puede ocurrir previo al cumplimiento de la edad indicada legalmente, y esto con frecuencia atiende a razones de estado físico y/o mental que puede impedir el correcto desempeño de la persona como trabajador.

Pero incluso puede ocurrir que el retiro sea una opción elegida por el individuo, independientemente de las regulaciones laborales vigentes, ya sea por

⁶ Texto tomado de

http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/doctrina_distrital_tema.jsp?cd=0&idtema=1&nomtema=Laboral
http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/doctrina_distrital_tema.jsp?cd=0&idtema=101,223,247,81&nomtema=Servidores&20P%FAblicosconsultado el 14/10/2011:

considerarlo adecuado para su bienestar físico e intelectual, o bien, por disponer de ahorros y finanzas suficientes como para sostener su modo de vida durante el resto de sus años. Incluso, una persona puede optar por un semi-retiro, lo cual le permite mantener un empleo menor, más bien por elección o por interés que por necesidad económica.

El retiro en distintas partes del mundo es considerado un período en el cual el retirado o jubilado puede dedicar sus días a descansar, relacionarse con pares, realizar actividades de ocio y esparcimiento y, llegado el caso, iniciar nuevos emprendimientos empresariales o personales de diversa índole.

Para iniciar el tratamiento de este tema de la jubilación se hace necesario definir qué se entiende por jubilación para así poder hablar sobre sus consecuencias, tanto positivas como negativas y proponer actividades claras y concisas que pueden hacer de esta etapa, desconocida para muchos, el mejor momento de su vida.

La Jubilación se comprende como el retiro de la actividad laboral por haber cumplido la edad exigida por la ley o en su defecto, por estar incapacitado para trabajar. Podemos hablar de jubilación no solo para designar el estado del sujeto que cesa todo tipo de trabajo remunerado, sino también para hacer referencia al proceso que se da entre el fin de la vida laboral y el inicio de una nueva etapa en la vida.

Sin duda, salta a la vista que la mayoría de las personas tienden a identificar el momento de la jubilación con la vejez, aseveración que no es del todo cierta, puesto que la jubilación puede llegar a darse en diferentes etapas y edades. Lo anterior, por causa de enfermedades que impidan al individuo realizar una actividad correctamente y por ende la empresa se ve obligada a iniciar el proceso de jubilación.

Esta etapa presenta grandes desafíos tanto para el directamente implicado como para las diferentes empresas y por qué no para el Estado.

El proceso de jubilación se divide en tres etapas básicas: prejubilación, luna de miel y reorientación. En la primera se planean las actividades que se quieren llevar a cabo, los objetivos que se buscan alcanzar; en la segunda se inicia el disfrute del tiempo libre. Se llevan a cabo todas aquellas cosas que no se pudieron hacer durante la época laboral por falta de tiempo libre. En algunas ocasiones, cuando el jubilado no logra concretar sus sueños o expectativas esta etapa puede llamarse desencanto. Por último, el momento de la reorientación que permite al jubilado tener una visión más clara y real sobre este momento de la vida y lo lleva a plantear acciones más claras y concretas y lo llevan a estabilizarse un poco.

Claro está que no todas las personas pasan por las mismas etapas y en el mismo orden.

Lo anterior, nos lleva a pensar en este período como una nueva pero ardua etapa que resulta difícil de afrontar, puesto que se pierde el rol productivo en la sociedad y se trastoca la capacidad de adquisición, la capacidad de relacionarse con otros y se define un nuevo proyecto de vida

Esto se debe a que en Colombia no se trata de una manera seria el proceso de jubilación, puesto que no existen programas que direccionen al individuo frente a este nuevo comienzo de su ciclo vital. Por esto el sujeto que se encuentra de un momento a otro ante esta nueva realidad suele pasar por distintas fases como rechazo, aceptación, liberación, oportunidad y ambivalencia.

Rechazo porque aún se siente productivo y cree que puede aportar más a la sociedad y se resiste a pasar de una vida activa a una pasiva. Además porque se asemeja la jubilación con la vejez.

Posteriormente se empieza a aceptar la nueva situación con algo de penumbra y resignación. Algunos pueden ver este momento como liberador, pues se le reconoce como premio ante tantos años de trabajo. También se ve como una gran oportunidad para iniciar proyectos que se habían postergado por falta de tiempo. Y ambivalencia porque es común que se tengan sentimientos encontrados frente a la nueva vida.

Lo mencionado anteriormente se produce porque no hay una etapa de preparación que eduque a la persona frente a las nuevas condiciones de vida, pues las empresas no cuentan con un plan estratégico que tenga como objeto la preparación para esta difícil etapa. Que les enseñe a las persona a planificar actividades teniendo en cuenta sus recursos económicos, su estado físico, cognitivo y emocional.

Esta preparación debe iniciarse algunos años antes de que esto ocurra, ya que si se hace faltado algunos meses, no tendrá mucho efecto en el individuo y su paso de trabajador ajubilado traerá efectos negativos. Las instituciones tienen el compromiso de crear programas que le permitan a estas personas participar en actividades accesibles a su situación y les permita una mejor asimilación de esta nueva etapa de la vida.

Sin embargo en Colombia el desarrollo para la preparación de la jubilación aun no ha madurado, y los proyectos que tienden a afianzar estas habilidades en los trabajadores salientes se quedan únicamente en proyectos.

Los programas de preparación y la buena asimilación de la misma deben convertirse en posibilidades reales para todas las personas, independiente del contexto social y cultural en el que vivan.

1.3. LA ASOCIACION DE JUBILADOS DE LA UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE PEREIRA - AJUTEP.

Actualmente en nuestro país la población jubilada no recibe la atención y el reconocimiento que se merece, pues hoy en día se hace una oda a la juventud, olvidando el gran aporte en conocimiento y experiencia, el legado que nos deja la población adulta.

Es necesario resaltar que en nuestro país hacen falta programas de apoyo para la población jubilada, que se realicen procesos adecuados antes, durante y después del inicio de esta etapa vital.

Generalmente las organizaciones crean en su interior asociaciones o grupos de apoyo a los jubilados, sin embargo, solo se ocupan de éstos cuando inician su etapa, es decir, cuando son retirados de su vida laboral.

Lo idóneo sería que dichas asociaciones iniciaran un proceso de capacitación y preparación algunos años antes de que el colaborador sea retirado de la organización, pues así éste comprenderá el momento que le espera, creará algunas expectativas y objetivos frente a esta situación y su adecuación a la nueva vida se hará un poco más fácil.

En conclusión, se debe trabajar con más ahínco porque en Colombia estas asociaciones cobren cada vez más fuerza y se reconozca el verdadero valor de la población jubilada en nuestro entorno.

1.3.1 Constitución

La *Asociación de Jubilados de la Universidad Tecnológica de Pereira "AJUTEP"* se creó el 1 de septiembre de 1989, mediante una reunión con 26 de 37 jubilados en ese momento, siendo presidida, el Señor Hugo Forero Morales, quien expuso los objetivos de la nueva entidad y la importancia de ésta para el bienestar laboral, cultural y social de todos los asociados. En la actualidad cuenta con 109 asociados de los cuales 67 son hombres y 42 son mujeres y la junta directiva consta de Presidente, Vicepresidente, Secretario, Tesorero, Revisor Fiscal y cinco (5) vocales.

La Asociación es de carácter privado, sin ánimo de lucro y tiene como propósito buscar el bienestar de sus asociados en todos los campos del acontecer humano y así mismo mantener una constante vinculación con la Universidad para el buen desarrollo de la institución y de la comunidad en general. Sus miembros están unidos de manera voluntaria y libre para lograr una finalidad de interés general o particular y a tal fin ponen en común sus conocimientos, actividades y recursos económicos.

Es una organización que ha cumplido y cumple con toda la normativa que rige actualmente a las asociaciones en general desde su constitución.

La asociación es autónoma, tiene personalidad propia y su organización interna y funcionamiento son democráticos, con pleno respeto al pluralismo. Cuenta con estatutos aprobados en abril de 2005 y reformados el 11 de Octubre de 2007; registro de la actual Junta Directiva # 2182 del 27 de Abril del 2011 en la Secretaría de Desarrollo Administrativo de la Alcaldía de Pereira; un Número de Identificación Tributaria NIT 800-081-3906; y, cuentas bancarias en Bancolombia. Los libros contables se encuentran debidamente registrados en la DIAN, además

tiene oficina de funcionamiento en las instalaciones de la UTP, el servicio de monitoria asignado por la universidad, posee equipos de oficina y su propio logo.

La Asociación Sin Animo de Lucro posibilita:

- Tener excedentes económicos al finalizar el año
- Tener contratados laborales en la Asociación
- Realizar actividades económicas que puedan generar excedentes económicos

Es común caer en el error de pensar que la ausencia de ánimo de lucro comporta la imposibilidad de que la asociación tenga beneficios. Lógicamente, dichos excedentes deberán reinvertirse en el cumplimiento de los fines de la entidad.

Si de la actividad de la asociación sólo se benefician los miembros asociados diremos que ésta persigue un interés particular, si por el contrario los beneficiados por los fines de la asociación son un colectivo genérico de personas que va más allá de los miembros de la misma, diremos que persigue un interés general.

1.3.2 Comités

Para el mejor funcionamiento de la entidad, ésta cuenta con los siguientes comités:

- Comité de Asistencia Social y Solidaridad.
- Comité de Reclamos.
- Comité de Relaciones Públicas.
- Comité de Capacitación.

1.3.3 Servicios

Los servicios que presta la Asociación son:

- Asesorar a sus afiliados y representarlos ante las Empresas, Instituciones, Autoridades y la Universidad Tecnológica de Pereira.
- Servir de intermediarios entre jubilados asociados e instituciones prestadoras de servicios, Cajas de Auxilio (Accidentes, muerte, calamidad) con el fin de desarrollar programas.
- Gestionar ante los poderes legislativos, ejecutivos y autoridades del orden Nacional, Departamental, Municipal y Entidades de Previsión, programas que mejoren las condiciones de vida y de asistencia para los asociados.
- Realizar convenios con la Universidad Tecnológica de Pereira y otras Instituciones para la prestación de servicios profesionales del personal jubilado.
- Prestar a los asociados apoyo moral, material y económico, por medio de los fondos de la Asociación, cuando ocurran graves calamidades domésticas o en caso de enfermedad, muerte u otras circunstancias aflictivas.
- Realizar actividades recreativas, culturales y sociales, con el apoyo de Bienestar Universitario.
- Celebrar fechas especiales tales como: cumpleaños, día de la madre, día del jubilado, amor y amistad, entre otros.
- Programar eventos de integración y recreación por parte de la Asociación y otras Asociaciones afines.
- Desarrollar programas de salud a través de la Facultad de Medicina y Bienestar Universitario.
- Promover y ejecutar programas de orientación y capacitación especializada para adultos mayores en pro del desarrollo integral del asociado.
- Proporcionar auxilios para salud según lo estipulado en los Estatutos de la Asociación de Jubilados.
- Asesorar a los asociados y jubilados de la Universidad Tecnológica de Pereira, para la obtención de los beneficios prestacionales y asistenciales a que tengan derecho.

- Orientar en las peticiones que hagan sus afiliados para el oportuno y eficaz logro de sus prestaciones, tanto sociales como médico-asistenciales y económicas.
- Informar oportunamente a sus afiliados sobre el alcance de las disposiciones legales (decretos, ordenanzas, acuerdos, resoluciones, circulares, jurisprudencias, conceptos), y demás disposiciones o comunicaciones que puedan interesarles, referente a sus pensiones. Así mismo, indicarles la forma de hacer efectivos los derechos que en ellas se reconozcan.
- Presentar ante las entidades oficiales o particulares, los memoriales petitorios con razonada exposición de motivos y llevar la vocería en las audiencias a que haya lugar, por intermedio de la Junta Directiva.
- Apoyar la participación de jubilados asociados en competencias de carácter deportivo, seminarios, talleres, programas de capacitación y eventos, previa presentación de la solicitud por escrito, debidamente sustentada para ser estudiada y aprobada por la Junta Directiva. Así mismo deberá presentar constancia e informe de la actividad realizada en representación de la Asociación

Los elementos anteriores que caracterizan administrativamente nuestra asociación fueron tenidos en cuenta al momento de abordar el trabajo colectivo de direccionamiento estratégico para el periodo 2012 – 2016

2. METODOLOGÍA

Para la construcción del presente Plan Estratégico de Desarrollo se adoptó como referente la teoría administrativa “Administración por Resultados” y particularmente el modelo conocido como “Direccionamiento Estratégico”.

2.1. ADMINISTRACIÓN POR RESULTADOS

Modo de dirección que descentraliza las decisiones y se fija objetivos para cada área, indicando responsabilidades para cada una en términos de resultados esperados sobre un plan de objetivos de una empresa u organización, generalmente anuales.

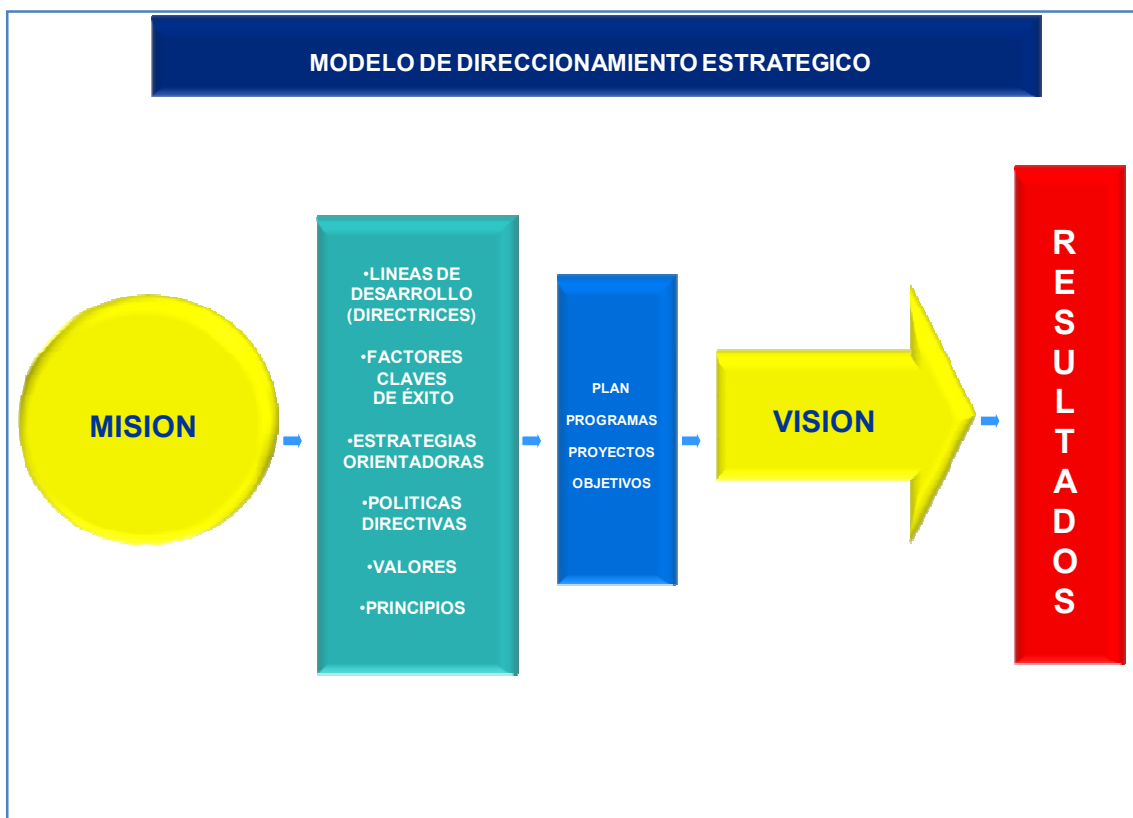
Las personas tienen que saber y entender lo que se espera de ellas y en consecuencia lo que se les exigirá en función de la consecución de las metas. Para estimular a los asociados a ser productivos, su reconocimiento debe ser acorde con los resultados obtenidos.

Sus ventajas son:

- Regularidad en la evaluación y revisión de los progresos en términos de objetivos ya alcanzados y de aquellos por alcanzar, permitiendo hacer nuevas previsiones.
- Enfatiza constantemente lo que debe hacerse en la organización para alcanzar sus objetivos.
- Obliga a pensar para obtener los resultados deseados, más que enfatizar en las actividades o trabajos a desarrollar.

2.2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

Desarrollo integral de un pensamiento orientado a resultados, que mejore la gestión operativa de la organización, mejore el grado de satisfacción del asociado y busque la eficiencia en los costos de operación, a través de la excelencia en el servicio y de una efectiva gerencia de los procesos en cada una de las unidades de trabajo, a través de la implementación en toda la asociación de los equipos de alto desempeño y la formación de líderes centrados en la conciencia de valores y el compromiso de desarrollo integral con justicia social.



Como el Modelo de Dirección Estratégico seguido, está enfocado en la fase de planeación del denominado proceso administrativo, es necesario abordar el concepto de PLANEACIÓN que consiste en:

- Una toma anticipada de decisiones.

- Selección de un curso de acción entre varias opciones.
- Definición anticipada de objetivos.

Teniendo en cuenta la última idea (definición anticipada de objetivos), es necesario recordar que todo proceso planificador tiene dos momentos básicos: un momento conceptual o de definiciones e identidad, y un momento instrumental u operativo.

2.3. EL MOMENTO CONCEPTUAL DEL MODELO

A continuación se describen cada uno de los elementos que lo conforman:

Propósito fundamental: El Propósito de una Organización es su papel primario, tal como se define dentro de la sociedad en que opera.

Misión: Propósito fundamental. Identifica el quehacer específico de una Organización, empresa o institución, o de una parte de ésta. **Señala el para qué se constituye, su razón de ser.** Una misión bien redactada debe expresar claramente a qué se dedica la asociación como razón básica, su radio de acción (local, regional, nacional), sus clientes externos, el grado de desarrollo tecnológico que posee y sus principales fortalezas o cualidades. Debe permitir a una persona externa entender claramente sus características fundamentales, sin necesidad de preguntarlas.

Visión: Sueño con fecha. Identificación clara de lo que la Organización quiere llegar a lograr en un tiempo determinado. Por sus mismas características debe ser retante, concreta, estimuladora de la acción y del compromiso, y formularse para un período concreto de tiempo.

Políticas Direccionadoras: Guía para el pensamiento y la acción. Orientan las decisiones que se deben tomar. Armazón básica de Principios que se usan como referencia para tomar decisiones. Se caracterizan por estar claramente definidas y expuestas, por cubrir los diferentes aspectos que intervienen en un proceso para ser flexible ante imprevistos o desviaciones. Debe ser sometida a revisiones continuas. Enunciados o criterios generales establecidos por quienes dirigen la asociación, que permiten orientar y encauzar el pensamiento y la acción de los diferentes colaboradores en su actuación cotidiana. Delimitan un área dentro de la cual se establecen unas reglas de comportamiento, buscando asegurar que las decisiones de rutina sean consistentes y contribuyan tanto a la definición como al logro de objetivos. Tienden a determinar de antemano la estabilidad en las respuestas a las aspiraciones y deseos de los asociados, a evitar repetidos análisis sobre la misma cuestión. Permiten dar coherencia y directrices generales para la elaboración de un plan y delegar autoridad sin perder el control. Son ejemplos de políticas: fomentar e impulsar la capacitación a todos los niveles, mantener bajos niveles de endeudamiento, prestar atención oportuna y eficiente a los asociados.

Estrategia Corporativa: Forma de usar los recursos disponibles para obtener fines primordiales, aún en la presencia de obstáculos. Señala cursos específicos de acción. Plan que envuelve a toda la Organización en forma integrada a través del tiempo, dentro de su ambiente.

Tiene como propósitos los siguientes:

- Asegurar el éxito en la realización de los proyectos.
- Superar los obstáculos y garantizar la supervivencia de los procesos.
- Enfrentar los problemas organizacionales mediante procedimientos adecuados, producto de la reflexión.
- Crear nuevas formas de solución que den respuestas a circunstancias de espacio y tiempo, y a los problemas que se puedan resolver.

Pueden manejarse de dos maneras diferentes:

- Como lineamiento general:

a. Alternativas, formas o medios que se predeterminan para alcanzar la visión, partiendo de la respectiva misión, y dar respuesta efectiva a los retos planteado en el tiempo; y **b.** Orienta el programa general de acción y de trabajo y presupone el despliegue de esfuerzos y recursos para obtener los resultados, cumpliendo con los objetivos formulados. Son ejemplos de estrategias orientadoras: capacitación permanente, calidad en el servicio, rapidez y confiabilidad de la información, disminución de los costos, alianzas estratégicas.

- Como lineamiento particular:

Selección de un curso específico de acción, orientado a la mejor utilización de los recursos disponibles. Escogencia de la alternativa más viable entre varias disponibles. Dentro de este contexto, se emplea en un marco de referencia más puntual: logro de una meta o de una acción particular.

Resultados Organizacionales: Logros concretos a obtener en un período de tiempo. Visualizarlos como un **hecho cumplido** y no como una intención o propósito. Esto permite generar retos de entrada y no permitir desviaciones o actos fallidos. Los resultados pueden referirse a cualquiera de las áreas funcionales de la Organización: administración, finanzas, aspectos legales, prestación de servicios en salud, recreación, educación, instalaciones y recursos físicos, posicionamiento externo, etc.

Objetivos: Acciones concretas a desarrollar en un período de tiempo determinado. Pueden ser manejados en dos contextos:

De carácter general o permanente: Fines hacia los cuales se dirigen las diferentes actividades de la asociación. Se definen a la luz de las circunstancias que rodean a la misma.

De carácter específico: Logros concretos a obtener en un período de tiempo determinado (mediano y largo plazo). Implica la utilización de un verbo en infinitivo que conlleve a acciones concretas: Por ejemplo, aumentar el nivel de afiliados en un 30%, en un período de doce meses; o Programar y ejecutar un programa de capacitación en salud para los afiliados a la Asociación.

Valores: Código de conducta que se hace deseable en la práctica cotidiana de los miembros de la Asociación (corresponden al comportamiento humano y sus interrelaciones) Honradez, tolerancia, respeto, solidaridad.

Principios: Verdades fundamentales que orientan el quehacer cotidiano en la organización (corresponden a una Asociación sin ánimo de lucro) Calidad, eficiencia y servicio.

2.4. MOMENTO OPERACIONAL DEL MODELO.

La fase operativa a su vez, consiste en ordenar, agrupar y clasificar los OBJETIVOS definidos en categorías conocidas como PROYECTOS, los que también se agrupan según su afinidad en categorías más amplias denominadas PROGRAMAS.

El conjunto de programas articulados coherentemente constituyen **EL PLAN DE LA ORGANIZACIÓN**, que según su enfoque puede denominarse de diferentes maneras:

- De desarrollo. Cuando busca cambios graduales planificados.
- Estratégico. Se enfoca en la obtención de resultados en el mediano y largo plazo.

- De inversiones: Señala la forma en que se invertirán los recursos económicos asignados, disponibles, o necesarios.
- Táctico: referido al logro de resultados en períodos más cortos de tiempo.

3. ANÁLISIS ESTRATÉGICO SITUACIONAL DE LA ORGANIZACIÓN

3.1. REFLEXIONES INICIALES

Con el fin de poner en contexto el ejercicio a realizar, se generó una reflexión de entrada sobre los escenarios a explorar por parte de la Asociación, con el siguiente resultado:

Los campos posibles a explorar son:

3.1.1. Asociación y la Sociedad (prestadora de servicios externos)

Proyectos, Asesorías y Consultorías Especializadas

A través de Proyectos, Asesorías y Consultorías Especializadas, se pretende rescatar la vigencia del conocimiento y su aplicación en investigaciones de interés histórico e institucional a través de la participación de especialistas de larga trayectoria. Además, es evidente que las normas actuales se están diseñando permanentemente en el fortalecimiento de organizaciones a favor de adultos mayores.

Nicho especial de oportunidad: historia y adultos mayores.

- Tener en cuenta la realidad social del País desde el punto de vista demográfico (aumento en el número de ciudadanos mayores). La Universidad debe interesarse en atender esta población desde diferentes campos del conocimiento. Trabajar en bien del adulto mayor (servicio social comunitario)
- Celebración de los 20 años de la nueva Constitución. Diálogos intergeneracionales, diseño de programas afines. Participación en escenarios sociales

- Rescate de valores, costumbres, juegos, historias relacionadas con la ciudad, la comunidad, y ofrecer este servicio a entidades del sector.

3.1.2. Asociación y la Universidad (prestadora de servicios internos)

- Aportes concretos al crecimiento de la Organización UTP (Planes, programas, proyectos o actividades)
- Conexiones y relaciones entre personas con necesidades existentes, en diferentes miembros de la comunidad universitaria (actividades específicas concertadas).
- Prestadora de servicios CONTRATADOS por la Universidad a externos (provisión de talento humano).
- Prestadora de servicios internos (atender necesidades internas existentes en la Institución).

3.1.3. Asociación y los Jubilados

- Seguimiento a la ubicación de los jubilados y prejubilados. (Actualización de Directorios) Vinculación de los jubilados nuevos y antiguos a la Asociación. (Varios de ellos activos dentro de la Universidad por contratos u órdenes de servicios).
- Fortalecimiento del sentido de identidad y pertenencia. Motivación hacia el vínculo con la Organización. (Creación o fortalecimiento de afectos, del goce de las pequeñas cosas, de los lazos de amistad y confraternidad. Aprender a disfrutar de la vida, en sus detalles cotidianos).
- Construcción de proyectos de vida personales.(Capacitaciones específicas: manejo del tiempo libre, economía personal, de la recreación)
- Desarrollo integral, bienestar y mejoramiento de las condiciones de vida de los asociados.

- Asesorías legales para jubilados según necesidades y situaciones particulares.

Realizados los análisis pertinentes sobre el DEBER SER de la Asociación, el Grupo constructor, formuló finalmente tres directrices o ejes temáticos alrededor de los cuales debe girar su quehacer, en el período próximo siguiente, a saber:

- La Asociación y los Jubilados
- La Asociación y la Universidad
- La Asociación y los vínculos externos.

A cada una de estas directrices se identificaron los llamados FACTORES CLAVES DE ÉXITO o aspectos que deben ser trabajados focalizadamente, si se quieren alcanzar RESULTADOS de permanencia, fortalecimiento y desarrollo, los cuales se detallan a continuación:

3.2. FACTORES CLAVES DE ÉXITO

A continuación se exponen los Factores Claves de Éxito definidos en el trabajo colectivo en cada directriz.

3.2.1. Asociación y los Jubilados

1. Aumento permanente del número de asociados y permanencia de los actuales.
2. Contribución al mejoramiento de la calidad de vida de los asociados.
3. Acompañamiento legal en necesidades específicas.
4. Canales efectivos de comunicación con los asociados.

3.2.2. Asociación y la Universidad

1. Fortalecimiento del reconocimiento de la Universidad hacia la Asociación.

2. Apoyo a la Asociación (logístico y para funcionamiento) por parte de la Universidad.
3. Vinculación de los jubilados (aprovechando sus conocimientos y experiencias) para el desarrollo de actividades específicas.
4. Presentación de propuestas o proyectos especiales a la Universidad en que se oferten posibles servicios. (Programas extramurales, a manera de ejemplo)
5. Desarrollo de actividades voluntarias relacionadas con trabajo social universitario.

3.2.3. Asociación y Vínculos Externos

1. Ofrecimiento o atención de acciones concretas a la sociedad local, regional o nacional, basados en una cultura proactiva.

Acto seguido se procedió a realizar el correspondiente análisis estratégico situacional frente a cada **DIRECTRIZ** y a cada uno de sus **FACTORES CLAVES DE ÉXITO**, con el fin de establecer las acciones concretas a seguir. Estas permitieron identificar los proyectos constituyentes del respectivo **PRIMER PLAN ESTRATÉGICO DE DIRECCIONAMIENTO 2012 – 2016**.

Los resultados del análisis efectuado y de las acciones proyectadas, se presentan a continuación.

3.3. DIRECTRICES Y SUS FACTORES CLAVES DE ÉXITO

3.3.1. Directriz No. 1: Asociación y los Jubilados

Factores Claves de Éxito:

1. Aumento permanente del número de Afiliados y permanencia de los actuales.
2. Contribución al mejoramiento de la calidad de vida de los asociados.
3. Acompañamiento legal en necesidades específicas.
4. Canales efectivos de comunicación con los asociados.

ASOCIACIÓN JUBILADOS UTP. PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO ANÁLISIS DOFA DIRECTRIZ No 1: ASOCIACIÓN Y LOS JUBILADOS.	
FACTOR CLAVE DE ÉXITO 1: Aumento permanente del número de jubilados y permanencia de los actuales.	
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<p>Ofrecimiento de actividades impactantes. Que generen interés colectivo.</p> <p>Convenios interinstitucionales: otras universidades, entidades de salud, servicios recreativos, culturales, artísticos.</p> <p>Alianzas estratégicas con asociaciones similares y entidades que ofrezcan beneficios y acciones de interés. (Programas SER, por atención a necesidades de salud).</p> <p>Medios y alternativas de comunicación existentes en el medio. Campañas motivacionales para los diferentes grupos. (Ejemplo La Asociación y la alegría)</p> <p>Existencia y divulgación de la legislación específica para el adulto mayor, que privilegia la utilización de recursos existentes en el medio.</p> <p>Proceso de acompañamiento e información por parte de la Asociación, hacia los prejubilados.</p> <p>Apertura de la Asociación a otros públicos.</p>	<p>Cultura colectiva e imagen sobre el término jubilado (envejecimiento) y sus implicaciones. Resistencia a aceptar su connotación.</p> <p>Cultura institucional sobre la vida útil laboral de las personas, en los últimos años. (Debe jubilarse, cumplió su ciclo). Débil sentido de identidad y pertenencia con la Institución y con la Asociación.</p> <p>Desconocimiento de los intereses y preferencias reales de los jubilados actuales y de quienes están próximo a serlo</p>

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>Existencia de unas condiciones básicas dentro de la Universidad: Oficina, secretaría, programas en marcha.</p> <p>Masa crítica en proceso de consolidación, con un número representativo de asociados.</p> <p>Programas y acciones en marcha: paseos de integración, las acciones formativas (charlas, conferencias).</p> <p>Disponibilidad de servicios y acceso a actividades concretas, por parte de dependencias académicas y administrativas.</p>	<p>Desconocimiento de las normas vigentes actuales de carácter específico, que beneficien directamente a la Asociación.</p> <p>No se cuenta con un equipo humano encargado de establecer relaciones y alianzas externas.</p> <p>Asociación no cuenta en el momento con proyecciones o actividades de trascendencia.</p> <p>Imagen que se tiene de la Asociación: Grupo dedicado a la recreación, desconocimiento de su existencia o de su quehacer.</p> <p>Acciones frente al desarrollo personal del jubilado, no se conocen colectivamente.</p> <p>No se cuenta con una sede física adecuada para reuniones y permanencia del jubilado dentro de la Universidad.</p>

OBJETIVOS DEL FACTOR 1: AUMENTO PERMANENTE Y CUALIFICADO DEL NÚMERO DE JUBILADOS Y PERMANENCIA DE LOS ACTUALES.

1. Elaborar un estudio diagnóstico sobre gustos, necesidades, expectativas, proyecciones y preferencias, tanto de los jubilados pertenecientes actualmente a la Asociación, y de quienes están fuera de ella.
2. Ofrecer espacios y alternativas concretas que respondan a los intereses y expectativas de los asociados.
3. Llevar a cabo un trabajo de reestructuración interna, que posibilite ofrecer y desarrollar los nuevos retos y desafíos establecidos.

ASOCIACIÓN JUBILADOS UTP. PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO ANÁLISIS DOFA DIRECTRIZ No 1: ASOCIACIÓN Y LOS JUBILADOS.	
FACTOR CLAVE DE ÉXITO 2: Contribución al mejoramiento de la calidad de vida de los asociados.	
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<p>Brindar orientaciones para la satisfacción de necesidades básicas y trabajo alrededor del concepto felicidad.</p> <p>Posibilitar la adquisición de nuevos conocimientos, diferentes a los preexistentes, según intereses personales.(cursos de actualización)</p> <p>Capitalizar acciones concretas respecto a salud, recreación, deporte, integración, nutrición, arte y cultura en general, dada la existencia de programas</p>	<p>Los bajos niveles de motivación e indiferencia del jubilado hacia nuevas propuestas o alternativas.</p> <p>Cultura y concepto existente sobre el adulto mayor, como proceso de envejecimiento. (No valoración del conocimiento y la experiencia acumulada).</p> <p>Pesimismo y desmotivación colectiva sobre la situación actual del País y del mundo, sentido de derrotismo.</p> <p>Actitud de negligencia e indiferencia de la Institución</p>

académicos institucionales, con los cuales se pueden generar alianzas estratégicas Conformar grupos de apoyo por áreas, intereses, temáticas, problemáticas identificadas. (fortalecimiento de proyectos de vida)	hacia el jubilado. No existencia de programas concretos para jubilados en las instituciones financieras o de salud.
FORTALEZAS	DEBILIDADES
Programas puntuales incipientes; auxilios funerarios, para lentes, actividad física. Convenios establecidos con facultades internas y otras entidades.	Limitación de recursos financieros.

OBJETIVOS DEL FACTOR 2:CONTRIBUCIÓN AL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA DE LOS ASOCIADOS.

1. Identificar las necesidades existentes en la comunidad de asociados respecto al tema de la calidad de vida.
2. Diseñar propuestas concretas que den solución a las necesidades identificadas.
3. Acompañar las propuestas con campañas motivacionales de impacto y efectivas, que sensibilicen e incentiven la participación.

ASOCIACIÓN JUBILADOS UTP. PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO ANÁLISIS DOFA DIRECTRIZ No 1: ASOCIACIÓN Y LOS JUBILADOS.	
FACTOR CLAVE DE ÉXITO 3: Información legal según necesidades específicas.	
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<p>Establecimiento de vínculos con otras asociaciones similares de jubilados.</p> <p>Estar informados y establecer contactos con senadores, representantes, diputados o concejales que se interesen en estos temas para posibles proyectos de ley.</p> <p>Vincular jubilados que pertenecieron a la Asociaciones Sindicales de Profesores y Empleados con experiencia en este tipo de situaciones o problemáticas.</p> <p>Recopilar, estudiar y analizar la normatividad vigente al respecto.</p> <p>Contar con directorios actualizados de abogados especialistas en el tema.</p> <p>Vincular a los Consultorios Jurídicos de las</p>	<p>Desinterés de los jubilados por vincularse a la Asociación, al no encontrar respuestas concretas en situaciones legales específicas.</p> <p>Desinterés de los jubilados por vincularse a la Asociación, por asociarla con organismo sindical o situaciones conflicto.</p>

universidades reconocidas (Libre, Andina....) Asignar partidas o rubros dentro del presupuesto de la Asociación para asesorías legales.	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
Existencia de una abogada con experiencia en este tipo de trámites, vinculada a la Asociación.	No se tiene recopilada la normatividad vigente sobre procesos de jubilación y pensión. Desconocimiento de los mismos jubilados sobre la forma en que se llevó a cabo su proceso.

OBJETIVOS DEL FACTOR 3: INFORMACIÓN LEGAL SEGÚN NECESIDADES ESPECÍFICAS

1. Establecer vínculos o alianzas estratégicas con otras asociaciones o entidades de interés específico.
2. Recopilar y mantener actualizada la normatividad sobre jubilaciones, pensiones y otra de interés específico para la Asociación y sus asociados.
3. Ofrecer capacitaciones en aspectos legales, a los jubilados o a quienes están próximos a serlo.

ASOCIACIÓN JUBILADOS UTP. PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO ANÁLISIS DOFA DIRECTRIZ No 1: ASOCIACIÓN Y LOS JUBILADOS.	
FACTOR CLAVE DE ÉXITO 4: Canales efectivos de comunicación con los asociados.	
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Posibilidades actuales para adquisición de computadores. Ofrecimiento de un mini curso de manejo básico de Internet para asociados.	Continuidad y proyecciones de la Asociación no se puedan llevar a cabo por debilidades en la forma de comunicación actual.
FORTALEZAS	DEBILIDADES
Existencia de la Emisora UTP. La mayoría de los asociados cuentan con correo electrónico. Las comunicaciones personales empleadas hasta el momento.	No se tiene actualizada la Página Web de la Asociación. Carencia de medios de comunicación ágiles, rápidos y efectivos para invitaciones a eventos puntuales Directorios de Asociados se desactualizan con mucha rapidez. Reticencia de los asociados ante llamadas,

	<p>mensajes e invitaciones. No participación deseada.</p> <p>Inexistencia de una cultura colectiva para acceder oportunamente a la información suministrada.</p> <p>Débil sentido de identidad y pertenencia de los asociados con la Asociación.</p>
--	--

OBJETIVOS DEL FACTOR 4: CANALES EFECTIVOS DE COMUNICACIÓN CON LOS ASOCIADOS

1. Identificar los medios pertinentes y efectivos para comunicarse con la comunidad de asociados y miembros potenciales.
2. Fortalecer la motivación de los asociados, sobre el uso y aprovechamiento de las nuevas tecnologías de la información.
3. Diseñar estrategias para convertir a los asociados actuales en factor multiplicador para pertenecer a la Asociación.

3.3.2. Directriz No. 2: Asociación y la Universidad

Factores Claves de Éxito:

1. Fortalecimiento del reconocimiento de la Universidad hacia la Asociación.
2. Apoyo a la Asociación (logístico y para funcionamiento) por parte de la Universidad.
3. Vinculación de los jubilados – aprovechando sus conocimientos y experiencias - para el desarrollo de actividades específicas.
4. Presentación de propuestas o proyectos especiales a la Universidad en que se oferten posibles servicios. (Programas extramurales, a manera de ejemplo)
5. Desarrollo de actividades voluntarias relacionadas con trabajo social universitario.

**ASOCIACIÓN JUBILADOS UTP.
PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO
ANÁLISIS DOFA
DIRECTRIZ No 2: ASOCIACIÓN Y LA UNIVERSIDAD.**

FACTOR CLAVE DE ÉXITO 1: Fortalecimiento del reconocimiento de la Universidad hacia la Asociación.

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<p>Contar con bases de datos sobre jubilados, sus potencialidades, intereses y posibilidades de vinculación a programas específicos.</p> <p>Lograr presencia del Jubilado en los cuerpos colegiados de la Universidad. (Consejos, Comités, Grupos institucionales)</p> <p>Vinculación como Asociación a programas institucionales de carácter interno y externo.</p> <p>Transmisión y divulgación de actividades institucionales a los asociados.(Intermediación)</p> <p>La promoción de la magnetización como asociado, para identificarse en la Institución y acceder a programas y eventos específicos.</p>	<p>Diferencias existentes en dimensiones conceptuales entre directivos institucionales y la Asociación.</p> <p>Inexistencia de políticas institucionales definidas sobre los jubilados.</p>
FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>Existencia del Día del Jubilado.</p> <p>Existencia de sede, secretaria y monitores.</p>	<p>Desconocimiento de las políticas Institucionales frente a la Asociación, si estas existen.</p>

OBJETIVOS DEL FACTOR 1: FORTALECIMIENTO DEL RECONOCIMIENTO DE LA UNIVERSIDAD HACIA LA ASOCIACIÓN

1. Revisar la existencia o no, de políticas institucionales respecto a la Asociación.
2. Diseñar y proponer a la Institución, políticas claras para el fortalecimiento del vínculo Universidad – Asociación.

ASOCIACIÓN JUBILADOS UTP. PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO ANÁLISIS DOFA DIRECTRIZ No 2: LA ASOCIACIÓN Y LA UNIVERSIDAD	
FACTOR CLAVE DE ÉXITO 2: Apoyo a la Asociación (logístico y para funcionamiento) por parte de la Universidad.	
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<p>Reconocimiento de la Universidad a la Asociación de Jubilados como organización interlocutora formalmente establecida.</p> <p>Valor agregado que representa para la Universidad esta población, dados sus conocimientos, trayectoria y experiencias.(Grupo consultor de alto nivel)</p>	<p>Posibilidad de que la Asociación en un futuro se convierta en un grupo de presión para la Universidad.</p>
FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>Población en aumento del número de jubilados y pensionados.</p> <p>La existencia formal de la Asociación.(Personería Jurídica, estatutos y reglamentos)</p> <p>Los programas formativos en desarrollo, que contribuyen permanentemente a la cualificación de esta población.</p>	<p>No ha existido un papel protagónico de la Asociación hacia la Universidad, hasta el momento.</p> <p>Bajo número de jubilados y pensionados vinculados efectivamente a la Asociación.</p> <p>Carencia de cultura colectiva sobre la importancia y posibilidades que representa una Asociación. Desconocimiento de sus beneficios.</p>

OBJETIVOS DEL FACTOR 2: APOYO A LA ASOCIACIÓN (LOGÍSTICO Y PARA FUNCIONAMIENTO) POR PARTE DE LA UNIVERSIDAD

1. Terminar, aprobar y socializar el Plan Estratégico de Desarrollo de la Asociación, ante las directivas de la Universidad.
2. Lograr un proceso de concertación con la Universidad para obtener los apoyos requeridos.

ASOCIACIÓN JUBILADOS UTP. PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO ANÁLISIS DOFA DIRECTRIZ No 2: LA ASOCIACIÓN Y LA UNIVERSIDAD	
FACTOR CLAVE DE ÉXITO 3: Vinculación de los jubilados – aprovechando sus conocimientos y experiencias - para el desarrollo de actividades específicas.	
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<p>Capitalizar talento humano de alto nivel - dada su trayectoria, conocimientos y experiencias en diferentes áreas del conocimiento – para acciones de diferente tipo: cursos, seminarios, asesorías, consultorías, proyectos de investigación, servicios especiales.</p> <p>El alto sentido de identidad y pertenencia de la población de jubilados y pensionados con la Universidad, lo que representa un importante valor agregado.</p> <p>Disponibilidad inmediata de vinculación a actividades requeridas, dada la ubicación geográfica.</p> <p>Ambas organizaciones propenden por el bienestar social.</p> <p>Capitalizar la oportunidad de generar modelos para mejoramiento de la calidad de vida de personas mayores.</p>	<p>La cultura colectiva existente sobre la vida laboral útil de las personas.</p> <p>Las tendencias y apoyos dados a los relevos generacionales.</p> <p>Los costos relacionados con la vinculación de este personal, dado su nivel de cualificación.</p>
FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>Talento humano de alto nivel - dada su trayectoria, saberes y experiencias en diferentes áreas del conocimiento – posibilitado para desarrollar actividades varias.</p>	<p>Carencia de un inventario actualizado sobre potencialidades profesionales de la población actual de jubilados.</p> <p>Carencia de un diálogo en esta dirección, Universidad - Asociación.</p> <p>Falta de compromiso del Asociado para trabajar hombro a hombro con la Asociación.</p>

OBJETIVOS DEL FACTOR 3: VINCULACIÓN DE LOS JUBILADOS – APROVECHANDO SUS CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIAS - PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES ESPECÍFICAS.

1. Aprovechar los resultados del Estudio de Caracterización del Jubilado para identificar potencialidades existentes.
2. Elaborar y mantener actualizada una base de datos sobre perfil profesional del pensionado y jubilado.
3. Elaborar un Portafolio de Servicios Profesionales de la Asociación, y ofrecerlo a la Universidad.
4. Mantener presencia activa en organismos específicos de la Universidad y servir de enlace comunicacional entre las necesidades de la Institución y las posibilidades de la Asociación.

ASOCIACIÓN JUBILADOS UTP. PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO ANÁLISIS DOFA DIRECTRIZ No 2: LA ASOCIACIÓN Y LA UNIVERSIDAD	
FACTOR CLAVE DE ÉXITO 4: Presentación de propuestas o proyectos especiales a la Universidad en que se oferten posibles servicios. (Programas extramurales, a manera de ejemplo)	
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<p>Diseño y presentación de programas formales de pregrado y postgrado para adultos mayores.</p> <p>Participación en equipos de trabajo para diseño y elaboración de nuevos programas académicos.</p> <p>Oferta de cursos, seminarios, talleres sobre temas especializados de interés general (institucional, adultos mayores, comunidad universitaria).</p> <p>Oferta de cursos especiales de nivelación para estudiantes con problemas de rendimiento académico</p> <p>Servir de enlace entre la Universidad y la población de Jubilados y Pensionados para el desarrollo de actividades específicas.</p> <p>Crecimiento demográfico de la población mayor y de sus necesidades particulares.</p>	<p>Preconceptos negativos o desfavorables sobre la razón de ser de la Asociación, lo que de entrada genera juicios de valor, ignorando las potencialidades existentes. Sociedad excluyente del adulto mayor.</p> <p>El costo que puede representar para la Institución, la implementación de estas propuestas.</p> <p>La dificultad creciente para acceder a espacios físicos adicionales dentro de la Universidad, para el desarrollo de estos programas.</p> <p>Diferencias en los espacios conceptuales que manejen los directivos de la Universidad y las propuestas presentadas por la Asociación.</p> <p>El sentir que estos programas desplacen laboralmente a otras poblaciones activas.</p> <p>La sociedad actual no practica los diálogos intergeneracionales.</p>
FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>Experiencia y conocimiento acumulado en la población de Jubilados y Pensionados.</p> <p>Predominio de la cultura del trabajo colectivo sobre el</p>	<p>El no reconocimiento de la existencia de otros saberes diferentes a los académicos, y por tanto su no inclusión en posibles ofertas de programas o propuestas.</p>

<p>individual.</p> <p>Tiempo disponible de sus miembros</p> <p>Los vínculos formales existentes con la Universidad de la población de jubilados.</p> <p>El patrimonio moral de esta población se focaliza en la educación como un servicio social.</p> <p>Sensibilidad social y humana, con potencial para crear pensamiento sobre desarrollo social.</p> <p>Potencial vigente para producir activamente de los miembros de esta comunidad.</p> <p>Cambios de perspectiva en la Asociación sobre esta etapa de la vida.</p>	<p>La no inclusión en el presupuesto institucional de rubros específicos para este tipo de proyectos o actividades.</p>
---	---

OBJETIVOS DEL FACTOR 4: PRESENTACIÓN DE PROPUESTAS O PROYECTOS ESPECIALES A LA UNIVERSIDAD EN QUE SE OFERTEN POSIBLES SERVICIOS.

1. Elaborar programas y proyectos específicos, de acuerdo con oportunidades identificadas.
2. Presentar propuestas ante las instancias pertinentes para estudio y/o aprobación.
3. Ejecutar y evaluar programas y proyectos aprobados.

ASOCIACIÓN JUBILADOS UTP. PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO ANÁLISIS DOFA DIRECTRIZ No 2 LA ASOCIACIÓN Y LA UNIVERSIDAD	
FACTOR CLAVE DE ÉXITO 5: Desarrollo de actividades voluntarias relacionadas con trabajo social universitario.	
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<p>La Universidad ha solicitado formalmente la colaboración, específicamente para atender poblaciones vulnerables.</p> <p>La existencia de la Vicerrectora de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario.</p> <p>La necesidad de proyección existente con los programas de responsabilidad social.</p> <p>Alianzas y convenios con entidades u organizaciones dedicadas a este tipo de actividades.</p>	<p>La influencia política que no ve con buenos ojos estos programas.</p> <p>Grupos políticos que quieran capitalizar acciones a su favor.</p>

FORTALEZAS	DEBILIDADES
Existe el potencial para prestar este tipo de servicios por parte de jubilados y pensionados.	La no preparación actual (metodologías de intervención) de la comunidad de jubilados para atender este tipo de programas. Cultura de no compromiso frente a este tipo de acciones.

OBJETIVOS DEL FACTOR 5: DESARROLLO DE ACTIVIDADES VOLUNTARIAS RELACIONADAS CON TRABAJO SOCIAL UNIVERSITARIO

1. Identificar posibilidades y necesidades concretas existentes en este campo y relacionadas con el ámbito de los jubilados.
2. Convocar y motivar a los posibles interesados en participar.
3. Crear grupos y redes afines con la actividad a desarrollar.
4. Coordinar con la Universidad la autorización y ejecución de las actividades definidas.

3.3.3. Directriz No. 3: Asociación y Vínculos Externos

Factor Clave de Éxito:

Ofrecimiento o atención a acciones concretas para la sociedad local, regional o nacional, basados en una cultura proactiva.

ASOCIACIÓN JUBILADOS UTP. PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO ANÁLISIS DOFA DIRECTRIZ No 3: ASOCIACIÓN Y VÍNCULOS EXTERNOS	
FACTOR CLAVE DE ÉXITO: ofrecimiento o atención a acciones concretas para la sociedad local, regional o nacional, basados en una cultura proactiva.	
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<p>Existencia de una política pública relacionada con la tercera edad y las posibles acciones derivadas en el área del conocimiento</p> <p>Existencia de instituciones nacionales o internacionales dedicadas al cuidado del adulto mayor o poblaciones con proyecciones específicas.</p> <p>Los diálogos intergeneracionales para la constitución de nación o identidades locales, regionales o nacionales.</p> <p>Programas de asesorías o consultorías especializadas, según necesidades específicas</p>	<p>Las influencias políticas y el no interés por dar participación a entidades serias y reconocidas.</p> <p>El privilegio que se da actualmente a poblaciones ubicadas en cierta franja de edad para acceder a oportunidades existentes.</p>

identificadas. Posibilidad de aprender de otros, con entidades que tiene recorrido y experiencia en estos aspectos.	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
Interés por vincularse a este tipo de actividades por miembros de la Asociación. Capacidad para visionar un mundo futuro con calidad de vida. Contactos y relaciones existentes en los jubilados miembros de la Asociación.	Carencia de infraestructura adecuada requerida. Carencia de una experiencia específica en el campo. La resistencia al cambio para asumir nuevos retos y posibilidades.

OBJETIVOS DEL FACTOR: OFRECIMIENTO O ATENCIÓN A ACCIONES CONCRETAS PARA LA SOCIEDAD LOCAL, REGIONAL O NACIONAL, BASADOS EN UNA CULTURA PROACTIVA.

1. Aprovechar los resultados del Estudio de Caracterización del Jubilado para identificar potencialidades existentes.
2. Elaborar y mantener actualizada una base de datos sobre perfil profesional del pensionado y jubilado.
3. Establecer relaciones o vínculos con organismos externos y servir de enlace comunicacional entre las necesidades identificadas y las posibilidades de la Asociación.
4. Elaborar un portafolio de servicios profesionales y sociales de la Asociación, y ofrecerlo al medio.

4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

2012 – 2016

4.1. OBJETO SOCIAL

El objeto de la Asociación es:

- a) Asesorar a sus afiliados y representarlos ante las Empresas, Instituciones, Autoridades y Universidad Tecnológica de Pereira.
- b) Prestar servicios de intermediación entre instituciones, cajas de Auxilio (Accidentes, muerte, calamidad), y los jubilados asociados.
- c) Gestionar ante los poderes legislativos, ejecutivos y autoridades del orden Nacional, Departamental, Municipal y Entidades de Previsión, mejores condiciones de vida y de asistencia para los asociados.
- d) Adquirir título o bienes muebles e inmuebles y administrar todo ello cuando las circunstancias lo exijan.
- e) Realizar convenios con la Universidad Tecnológica de Pereira y otras instituciones para la prestación de servicios profesionales del personal jubilado.
- f) Obtener para los jubilados el derecho de ser considerados en planes de crédito, préstamos, becas para sus hijos, planes de vivienda, que ejecuta el Gobierno, etc.
- g) Propender porque se reconozca la existencia de los jubilados como un Estamento integrante de la Universidad Tecnológica de Pereira.
- h) Realizar actividades recreativas, culturales y sociales para lograr una buena integración y mejorar la calidad de vida de los asociados.
- i) Promover y ejecutar programas de orientación y capacitación especializada para adultos mayores en pro del desarrollo integral del asociado.

4.2. MISION

La Asociación de Jubilados de la Universidad Tecnológica de Pereira es una organización comprometida con su propio desarrollo y crecimiento, el bienestar de los afiliados, el quehacer de la Universidad y la atención a necesidades específicas del medio externo.

4.3. VISION

Una Asociación fortalecida, reconocida interna y externamente por la atención a las demandas y expectativas de sus afiliados y las acciones desarrolladas en relación con la Universidad y la Sociedad.

4.4. POLITICAS ORGANIZACIONALES

Nuestros Compromisos son:

1. Austeridad en el gasto.
2. Imparcialidad y objetividad en las decisiones.
3. Manejo discreto y oportuno de la información.
4. Democracia participativa y sinergia.
5. Capacitación y cualificación permanente de los afiliados.
6. Evaluación de resultados y acciones realizadas.

4.5. ESTRATEGIA CORPORATIVA.

Fortalecimiento permanente del sentido de identidad y pertenencia de los afiliados con la Asociación y la Universidad.

4.6. PRINCIPIOS ORGANIZACIONALES

- Lealtad con la Asociación.
- Calidad en los servicios.
- Cooperación permanente en sus afiliados.
- Equidad e inclusión.
- Transparencia en las actuaciones.

4.7. VALORES

- **Respeto:** El respeto o reconocimiento es la consideración de que alguien o incluso algo tiene un valor por sí mismo. El respeto en las relaciones interpersonales comienza en el individuo, en el reconocimiento del mismo como entidad única que necesita que se comprenda al otro. Consiste en saber valorar los intereses y necesidades de otro individuo en una colectividad.
- **Honradez:** Se refiere a la cualidad con la cual se designa a aquella persona que se muestra, tanto en su obrar como en su manera de pensar, como justa, recta e íntegra. Quien obra con honradez se caracterizará por la rectitud de ánimo, integridad con la cual procede en todo en lo que actúa, respetando por sobre todas las cosas las normas que se consideran como correctas y adecuadas en la colectividad.
- **Responsabilidad:** Es un valor que está en la conciencia de la persona, que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos, siempre en el plano de lo moral.
- **Solidaridad:** Se refiere al sentimiento de unidad basado en metas o intereses comunes. Asimismo, se refiere a los lazos sociales que unen a los miembros de una sociedad entre sí.

5. PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO 2012 – 2016

A continuación se presentan los programas y proyectos que conforman el Plan de la Asociación para el período en mención.

ASOCIACIÓN DE JUBILADOS UTP PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO 2012 - 2016	
PROGRAMAS	PROYECTOS
ASOCIACIÓN Y LOS JUBILADOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Consolidación de la Asociación de Jubilados de la UTP 2. Bienestar integral del Jubilado y Pensionado UTP 3. Asesoría legal al Jubilado o Pensionado UTP 4. Sistema de comunicación Asociación de Jubilados UTP
ASOCIACIÓN Y LA UNIVERSIDAD	<ol style="list-style-type: none"> 5. Política institucional respecto a la Asociación de Jubilados UTP. 6. Apoyo institucional UTP. 7. Vigencia de conocimientos y experiencias del Jubilado UTP. 8. Capacidad de reflexión y propuesta hacia la Universidad. 9. Asociación de Jubilados como actor social responsable.
ASOCIACIÓN Y VÍNCULOS EXTERNOS	<ol style="list-style-type: none"> 10. Proyección social del conocimiento.

**ASOCIACIÓN JUBILADOS UTP.
PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO**

DIRECTRIZ 1: ASOCIACIÓN Y LOS JUBILADOS

PROYECTOS	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	RESULTADOS PROPUESTOS
1. Consolidación de la Asociación de Jubilados de la UTP	Aumentar permanentemente el número de jubilados y propender por la permanencia de los actuales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar un estudio diagnóstico sobre gustos, necesidades, expectativas, proyecciones y preferencias, tanto de los jubilados pertenecientes actualmente a la Asociación, como de quienes están fuera de ella. 2. Identificar espacios y alternativas concretas que respondan a los intereses y expectativas de los asociados. 3. Llevar a cabo un trabajo de reestructuración interna, que posibilite ofrecer y desarrollar los nuevos retos y desafíos establecidos. 	2/3 partes de la población total de Jubilados y Pensionados de la Universidad, vinculada efectivamente a la Asociación de Jubilados.
2. Bienestar integral del Jubilado y Pensionado UTP	Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los asociados.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar las necesidades existentes en la comunidad de asociados respecto al tema de la calidad de vida. 2. Diseñar propuestas concretas que den solución a las necesidades identificadas. 3. Acompañar las propuestas con campañas motivacionales de impacto y efectivas, que sensibilicen e incentiven la participación. 	Necesidades vio - Sico - sociales de la población de jubilados activos en la Asociación, identificadas y atendidas mínimo con tres programas concretos.
3. Asesoría legal al Jubilado o Pensionado UTP	Suministrar información legal al jubilado o pensionado, según necesidades específicas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer vínculos o alianzas estratégicas con otras asociaciones o entidades de interés particular. 2. Recopilar y mantener actualizada la normatividad sobre jubilaciones, pensiones y otra de interés específico para la Asociación y sus asociados. 3. Ofrecer capacitaciones en aspectos legales, a los jubilados o a quienes están próximos a serlo. 	90% de la población demandante de este servicio, atendida efectivamente, según oferta establecida y necesidades específicas de información presentadas.

**ASOCIACIÓN JUBILADOS UTP.
PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO**

DIRECTRIZ 1: ASOCIACIÓN Y LOS JUBILADOS

PROYECTOS	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	RESULTADOS PROPUESTOS
4. Sistema de comunicación Asociación de Jubilados UTP	Implementar canales efectivos de comunicación con los asociados.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar los medios pertinentes y efectivos para comunicarse con la comunidad de asociados y miembros potenciales. 2. Fortalecer la motivación de los asociados, sobre el uso y aprovechamiento de las nuevas tecnologías de la información. 3. Diseñar estrategias para convertir a los asociados actuales en factor multiplicador para motivar la vinculación a la Asociación. 	Población de Jubilados y Pensionados de la UTP informados - como mínimo mediante dos canales - sobre programas, proyectos y actividades en desarrollo o ejecutadas.

ASOCIACIÓN JUBILADOS UTP.
PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO 2012 - 2016
DIRECTRIZ 2: ASOCIACIÓN Y LA UNIVERSIDAD

PROYECTOS	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	RESULTADOS PROPUESTOS
5. Política institucional respecto a la Asociación de Jubilados UTP	Fortalecer el reconocimiento de la Universidad hacia la Asociación.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisar la existencia o no, de políticas institucionales respecto a la Asociación. 2. Diseñar y proponer a la Institución, políticas claras para el fortalecimiento del vínculo Universidad – Asociación. 3. Mantener presencia activa en organismos específicos de la Universidad y servir de enlace comunicacional entre las necesidades de la Institución y las posibilidades de la Asociación. 	Asociación de Jubilados UTP reconocida y con presencia activa en la vida institucional.
6. Apoyo institucional UTP.	Consolidar el apoyo logístico por parte de la Universidad para el funcionamiento de la Asociación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terminar, aprobar y socializar el Plan Estratégico de Desarrollo de la Asociación, ante las directivas de la Universidad. 2. Lograr un proceso de concertación con la Universidad para obtener los apoyos requeridos. 	Asociación funcionando adecuadamente y con la infraestructura requerida para el normal desarrollo de sus actividades.
7. Vigencia de conocimientos y experiencias del Jubilado UTP.	Vincular a los jubilados – aprovechando sus conocimientos y experiencias - para el desarrollo de actividades específicas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aprovechar los resultados del Estudio de Caracterización del Jubilado para identificar potencialidades existentes. 2. Elaborar y mantener actualizada una base de datos sobre perfil profesional del pensionado y jubilado. 3. Elaborar un Portafolio de Servicios Profesionales de la Asociación, y ofrecerlo a la Universidad. 	Jubilados vinculados a la Asociación, integrados permanentemente al quehacer institucional.

ASOCIACIÓN JUBILADOS UTP.
PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO 2012 - 2016
DIRECTRIZ 2: ASOCIACIÓN Y LA UNIVERSIDAD

PROYECTOS	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	RESULTADOS PROPUESTOS
8. Capacidad de reflexión y propuesta hacia la Universidad.	Presentar propuestas o proyectos especiales a la Universidad en que se oferten posibles servicios.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar programas y proyectos específicos, de acuerdo con oportunidades identificadas. 2. Presentar propuestas ante las instancias pertinentes para estudio y/o aprobación. 3. Ejecutar y evaluar programas y proyectos aprobados. 	Programas y proyectos desarrollados y en marcha, con la comunidad universitaria
9. Asociación de Jubilados como actor social responsable	Desarrollar actividades voluntarias relacionadas con trabajo social universitario.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar posibilidades y necesidades concretas existentes en este campo y relacionadas con el ámbito de los jubilados. 2. Convocar y motivar a los posibles interesados en participar. 3. Crear grupos y redes afines con la actividad a desarrollar. 4. Coordinar con la Universidad la autorización y ejecución de las actividades definidas. 	Programas de extensión solidaria desarrollados por la Universidad, con acompañamiento de la Asociación de Jubilados.

ASOCIACIÓN JUBILADOS UTP. PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO DIRECTRIZ 3: ASOCIACIÓN Y VINCULOS EXTERNOS			
PROYECTO	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	RESULTADOS PROPUESTOS
10. Proyección social del conocimiento.	Ofrecer o desarrollar acciones concretas para la sociedad local, regional o nacional, basados en una cultura proactiva.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer y/o mantener relaciones o vínculos con organismos externos y servir de enlace comunicacional entre las necesidades identificadas y las posibilidades de la Asociación. 2. Elaborar un portafolio de servicios profesionales y sociales de la Asociación, y ofrecerlo al medio. 	Asociación de Jubilados reconocida y posicionada en el entorno local, regional y nacional, por la calidad de los servicios prestados.