

PLAN DE ACOMPAÑAMIENTO PSICOSOCIAL PARA EL PERSONAL QUE ESTÁ
PRÓXIMO A PENSIONARSE EN LAS EMPRESAS HV SERVICES S.A.S. Y FEPCO S.A.S.

PRESENTADO POR:

GLORIA AGUIRRE ROJAS

YULY ANDREA GUALDRÓN GUEVARA

INGRID VANESSA LARA PÉREZ

Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al título de Especialista en
Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Asesor

LUISA FERNANDA GAITÁN ÁVILA

UNIVERSIDAD ECCI FACULTAD POSGRADOS

PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN

BOGOTA D.C.

2020

PLAN DE ACOMPAÑAMIENTO PSICOSOCIAL PARA EL PERSONAL QUE ESTÁ
PRÓXIMO A PENSIONARSE EN LAS EMPRESAS HV SERVICES S.A.S. Y FEPCO S.A.S.

GLORIA AGUIRRE ROJAS - 96339

YULY ANDREA GUALDRÓN GUEVARA - 94566

INGRID VANESSA LARA PÉREZ - 94796

Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al título de Especialista en
Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

UNIVERSIDAD ECCI FACULTAD POSGRADOS

PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN

BOGOTÁ D.C.

2020

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos inicialmente a Dios por permitirnos adquirir todos los conocimientos recibidos durante este periodo académico y culminar con éxitos cada una de las metas planteadas durante la pandemia.

Agradecemos a cada una de nuestras familias, quienes con su apoyo y motivación ayudaron a lograr la culminación de este proyecto.

RESUMEN

En la etapa de prepensionados se presentan una serie de cambios físicos, sociales, cognitivos, emocionales y económicos, que implican la adaptación de los trabajadores activos a una cesión laboral formal, estos procesos pueden impactar negativamente en la calidad de vida de los prepensionados. Es por ello que el objetivo de esta investigación fue realizar un plan de acompañamiento psicosocial al personal que está próximo a jubilarse en las empresas HV SERVICES S.A.S y FEPCO S.A.S. La muestra representativa se compuso por 13 trabajadores que se encuentran próximos a jubilarse en las empresas HV SERVICES S.A.S y FEPCO S.A.S. Se aplicó como instrumento una entrevista semiestructurada con la cual se identificó que existe un gran desconocimiento de la información relacionada con los trámites administrativos de la pensión, adicionalmente se identificó que de acuerdo con el proyecto de vida de cada persona, las expectativas del cese laboral van a variar, difiriendo entre la continuidad en la organización o fuera de ella y la finalización total de la etapa laboral. A partir de estos resultado se creó el Plan de Acompañamiento Psicosocial para Pre pensionados, el cual incluyó un instructivo, formato de seguimiento, entrevistas iniciales, información sociodemográfica, identificación de factores psicosociales, formación y capacitación, evaluación de satisfacción y con acompañamiento constante del equipo psicosocial de las organizaciones.

Palabras Clave

Prepensionados, Retiro Laboral, Plan de Acompañamiento Psicosocial, Preparación.

ABSTRACT

In the prepensioned stage there are a series of physical, social, cognitive, emotional and economic changes, which imply the adaptation of active workers to a formal job assignment, these processes can negatively impact the quality of life of the prepensioned. That is why the objective of this research was to carry out a psychosocial support plan for personnel who are about to retire in the companies HV SERVICES S.A.S. and FEPCO S.A.S. The representative sample was made up of 13 workers who are about to retire in the companies HV SERVICES S.A.S. and FEPCO S.A.S. A semi-structured interview was applied as an instrument with which it was identified that there is a great lack of knowledge of the information related to the administrative procedures of the pension, additionally it was identified that according to the life project of each person, the expectations of the termination of work vary to vary, differing between continuity in the organization or outside it and the total completion of the work stage. Based on these results, the Psychosocial Accompaniment Plan for prepensioned was created, which included an instruction manual, follow-up format, initial interviews, sociodemographic information, identification of psychosocial factors, education and training, satisfaction evaluation and constant monitoring of the team psychosocial of organizations.

Keywords

Prepensioned, Retirement, Psychosocial Accompaniment Plan, Preparation.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1. TÍTULO

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

2.1. Descripción del problema.

2.2. Pregunta de Investigación.

2.3. Sistematización de la pregunta

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

3.2. Objetivos Específicos

4. JUSTIFICACIÓN

4.1. Delimitaciones de la investigación

4.2. Limitaciones de la investigación

5. MARCO DE REFERENCIA DEL PROYECTO

5.1. Estado del Arte

5.2. Marco Teórico

5.3. Marco Legal

6. MARCO METODOLÓGICO

6.1. Diseño de Investigación

6.2. Población

6.3. Instrumento

6.4. Análisis de Datos

6.5. Fases de la investigación

6.6. Cronograma

7. ANÁLISIS FINANCIERO- PRESUPUESTO

8. RESULTADOS

9. ANÁLISIS DE RESULTADOS

10. CONCLUSIONES

11. RECOMENDACIONES

12. REFERENCIAS

13. ANEXOS

13.1. Anexo 1 Guía de entrevista Semiestructurada.

13.2. Anexo 2. Guía de Plan de Acompañamiento Psicosocial al personal
que está próximo a pensionarse

13.3. Anexo 3. Instructivo de Acompañamiento Psicosocial a Pre pensionados

Anexo 4. Formato de Seguimiento Individual

INTRODUCCIÓN

En Colombia los planes o programas de preparación para la pensión no son muy comunes en las organizaciones privadas, debido a que la población que puede acceder a una pensión por las condiciones laborales en el país es mínima comparada con el grupo de personas adultas mayores que nos reporta la Política Colombiana de Envejecimiento Humano y Vejez 2015-2024 en donde el número de personas adultas mayores pasó de 4.473.447 en 2010 a 5.146.251 colombianos en 2014 y que desde el año 2015 ascendió al 41.47%, se estima según estos cálculos que los adultos mayores de 65 años o más pasarán de una proporción del 7% al 15% desde el año 2017 al año 2037 (MinSalud, 2015).

Sin embargo, pese a los esfuerzos realizados por entidades públicas y de algunas universidades que han desarrollado programas de preparación para el retiro como es el caso de “Programas de preparación para el retiro laboral en las empresas del sector público de Bogotá D.C”, se evidencia que además de factores de salud, biológicos, económicos o culturales que establezcan promover el apoyo a esta población se debe contemplar aspectos psicológicos que puedan brindar también herramientas que fortalezcan sus actitudes positivas frente a la jubilación. (Navarrete, Palacio y Villamil, 2011).

Incluso dentro del marco legal que abarca las condiciones mínimas para obtener la pensión como la Ley 100 de 1993, la Ley 797 de 2003 que establece los requisitos de edad para lograr la pensión (57 años para mujeres y 62 años para hombres) y el mínimo de semanas que debe tener cotizadas quienes quieran acceder a una pensión por vejez, entre otras leyes, dejan un vacío dentro de los derechos pensionales y es por ello que se ha construido el presente documento que realiza una revisión, análisis y elaboración de un Plan de Acompañamiento Psicosocial y preparación

para la jubilación que se realizó a los trabajadores que están próximos a pensionarse en las organizaciones HV SERVICES y FEPCO S.A.S.

Aunado a lo anterior, los factores de riesgo psicosocial que generan unas “condiciones de exposición, que afectan negativamente la salud de los trabajadores a nivel emocional, cognitivo, comportamental y fisiológico” (Arenas & Andrade, 2013), esos factores de exposición generan en la población próxima a pensionarse un mayor riesgo psicosocial, como lo es la incertidumbre que les genera la desocupación, su salud y el impacto de los ingresos económicos, ya que no devengarán ni bonificaciones ni auxilios adicionales a su ingreso básico.

Con el estudio descriptivo que se presentará a continuación, se halló que en las entrevistas hechas a la población del plan de pre pensionados el área que más se verá más afectada durante y después de recibir la pensión un 69% contestó que se verá afectada la parte económica, “ la pensión es baja y a menos que ya tenga un negocio, no voy a tener más ingresos”. Seguido de un 30% quienes manifiestan que su salud se verá afectada ya sea porque tienen restricciones laborales y dolores físicos que temen que se les agrave con el tiempo. Existe otra población que manifiesta que lo que más le afectará es el cambio de rutina, de pasar a laborar y tener que permanecer en la casa sin hacer nada.

En la presente revisión teórica, legal y de análisis de los resultados se presentará todos los factores psicosociales a los que están expuestos, así como del plan de acción realizado frente a los casos específicos.

1. TÍTULO

Plan de Acompañamiento Psicosocial para el personal que está próximo a pensionarse en las empresas de HV SERVICES S.A.S Y FEPCO S.A.S.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

La población de los adultos mayores activos laboralmente, junto con el envejecimiento de la fuerza de trabajo, podrían afectar el crecimiento económico y el funcionamiento del mercado laboral; por ello tradicionalmente se espera que los trabajadores al cumplir cierta edad dejen su puesto de trabajo a las poblaciones más jóvenes, lo que presenta una gran discrepancia entre lo que el adulto mayor puede aportar laboralmente y lo que el sistema socioeconómico le ofrece (Giraldo y Cardona, 2010).

La transición de la vida laboral activa a la jubilación, etapa ineludible, trae consigo diversos cambios biopsicosociales en los trabajadores y que pueden afectar desde el clima y convivencia laboral hasta la motivación y productividad. Este proceso transitorio de acuerdo a la Sentencia T-357 de 2016 se presenta tres años antes de la jubilación y es denominado etapa de pre pensionado, condición en la cual el trabajador puede presentar diversas necesidades relacionadas con la proyección de su futuro laboral, personal, profesional, social y familiar.

Es por ello, que dentro de las políticas y estrategias de las empresas privadas para buscar promover el bienestar en todos los trabajadores, durante el transcurso del ciclo de vida laboral, desde la identificación, prevención de aspectos intralaborales y extralaborales, así como la exposición de factores de riesgo psicosocial que puedan incidir directamente sobre los trabajadores (Resolución 2646 de 2008), se deben diseñar planes de acompañamiento psicosocial enfocados a brindar estrategias adaptativas que le permitan al trabajador realizar la transición de la vida laboral a la pensión con una mejor asimilación, creando consciencia de su situación futura y contribuyendo a la reducción del impacto negativo entre los involucrados.

Los programas de preparación para la jubilación componen una herramienta eficaz que busca proporcionar nuevos aprendizajes en hábitos e intereses que permiten a los individuos involucrados un ajuste satisfactorio, con un enfoque de tranquilidad y productividad dirigido a la obtención del aprovechamiento de esta nueva etapa del ciclo vital (Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia, 2018).

Sin embargo por las características de las empresas HV SERVICES S.A.S Y FEPCO S.A.S. Se establecerá inicialmente una línea base de las características de la población en etapa de prejubilados y así como la identificación de algunos factores psicosociales relacionados con la gestión previa, durante y después de alcanzar los requisitos para tramitar la pensión. Con el fin de intervenir de manera oportuna aspectos intralaborales y/o extralaborales que puedan presentar los empleados pre pensionados y de esta manera poder aportar positivamente a la empresa y sus interesados prevención de aspectos intralaborales y extralaborales,

2.2. Pregunta de investigación

¿Qué medidas preventivas deben implementar las organizaciones HV SERVICES S.A.S.?
¿Y FEPCO S.A.S, para reducir el impacto de los factores de riesgo psicosocial en sus trabajadores próximos jubilarse?

2.3|. Sistematización de la pregunta

¿Qué factores de Riesgo Psicosocial afectan a la población próxima Jubilarse de las empresas HV SERVICES S.A.S. Y FEPCO S.A.S.?

¿Qué actividades preventivas se necesitan realizar para la preparación de cambio de vida de la población próxima a jubilarse en las empresas HV SERVICES S.A.S. Y FEPCO S.A.S.?

¿Cómo las dificultades de adaptación a los cambios pueden afectar los hábitos de vida de la población próxima jubilarse HV SERVICES S.A.S. Y FEPCO S.A.S.?

¿Cuál es el alcance de la legislación colombiana frente a los programas de bienestar social en la preparación para la jubilación?

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Realizar un plan de acompañamiento psicosocial al personal que está próximo a jubilarse en las empresas HV SERVICES S.A.S y FEPCO S.A.S.

3.2. Objetivos específicos

Realizar revisión teórica y legal acerca del alcance de la preparación para la jubilación en Colombia.

Identificar cuáles son los factores de riesgo psicosocial que afectan a la población próxima jubilarse de las empresas HV SERVICES S.A.S. Y FEPCO S.A.

Desarrollar un plan de preparación para la jubilación del personal en las empresas HV SERVICES S.A.S. Y FEPCO S.A.S.

4. JUSTIFICACIÓN

En Colombia la tasa de población en etapa de vejez ha aumentado desde el año 2005, se habla que para el año 2018 el 9,23 % de la población colombiana eran personas mayores de 60 años (Dinero, 2018), de esta población un poco menos del 29% de estos adultos se encuentran laborando (Portafolio, 2020). De acuerdo con estas cifras, este grupo poblacional aumentará con una mayor expectativa de vida y mejores condiciones gracias a los avances científicos y tecnológicos, lo que ocasiona que al llegar a la etapa en la cual se establece el cese del periodo laboral, muchos de estos adultos mayores se sientan con la capacidad física y mental para continuar realizando actividades productivas y deseen continuar con ello, creando consigo un sentimiento de rechazo ante la jubilación (Millares, 2010).

A pesar de que el intervalo de tiempo exacto en el cual la persona finaliza su vida laboral es conocido tanto por el trabajador como por la empresa, no todos los colaboradores internos se encuentran preparados para este cambio, dado que la subjetividad individual crea una percepción diferente de la situación, mientras que para algunas personas este ciclo se convierte en un comienzo de nuevas oportunidades, para otras personas es una etapa de miedos, ansiedad, cambios de comportamiento e inseguridad (Guevara, M, 2013).

Es por ello que el envejecimiento con dignidad es tan importante desde todas las esferas de la persona, con el fin de buscar una mejor calidad de vida y un desarrollo humano que integre todas las áreas de ajuste de los trabajadores, aumentando el potencial de la experiencia y la transmisión de la información intergeneracional que tanto valor laboral y ocupacional tiene en las organizaciones.

Por lo cual, un plan de acompañamiento psicosocial al personal próximo a jubilarse cobra un gran valor social y humano en las organizaciones, porque no solo brinda herramientas de adaptación a esta nueva etapa, sino que también crea conciencia sobre los cambios reales que se van a presentar, ya que depende únicamente de la persona implicada el planear anticipadamente su retiro satisfactorio, óptimo y saludable.

4.1. Delimitaciones de la Investigación

En el desarrollo del proyecto, se analizará la documentación e información de fuentes confiables a partir del año 2000 a la fecha, con la normatividad legal vigente en Colombia, y todo lo asociado a los programas de bienestar social de la preparación para la jubilación en empresas privadas y públicas.

El tiempo estimado para la propuesta de elaboración del plan de acompañamiento psicosocial al personal que está próximo a jubilarse en las empresas HV SERVICES S.A.S y FEPCO S.A.S, es de aproximadamente un semestre, para efectos del proyecto de investigación se ha planeado desde inicio del mes de Mayo de 2020 y finalizando en segundo semestre del 2020, considerando el tiempo de desarrollo de la especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

4.2 Limitaciones de la Investigación

Algunas limitaciones que se presentan al elaborar la propuesta del plan de acompañamiento psicosocial al personal que está próximo a jubilarse en las empresas HV SERVICES S.A.S y FEPCO S.A.S., son:

Disponibilidad de tiempo y dificultades para la conexión virtual simultánea de las

integrantes del grupo para la elaboración del proyecto.

La limitación de poder acceder a más fuentes bibliográficas que contengan información referente al tema.

Lograr acceder a mayor información de la población próxima jubilarse para identificar cuáles son los cambios que les generan un riesgo psicosocial durante el tiempo de distanciamiento social.

5. MARCO DE REFERENCIA DEL PROYECTO

5.1. Estado del Arte

Durante la construcción teórica y del marco legal, se identificó que la población de los adultos mayores activos laboralmente y próximos a pensionarse, deben enfrentarse a varios retos que no solo son cumplir con los requisitos legales para acceder a una pensión, sino también a un cambio de hábitos en la transición de la vida laboral activa a la preparación para el disfrute de su pensión, aumentando con ello los riesgos psicosociales que se pueden presentar en este intervalo de tiempo.

Es por ello, que los factores de riesgo psicosocial “bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición, afectan negativamente la salud de los trabajadores a nivel emocional, cognitivo, comportamental y fisiológico” (Arenas & Andrade, 2013), más aún a los trabajadores próximos a pensionarse que llevan un periodo de exposición mayor.

De acuerdo con el contexto anterior, es importante realizar una verificación de las investigaciones sobre la intervención de estos factores de riesgo psicosocial, con el fin de identificar las características más relevantes de esta intervención y acompañamiento. Por lo cual, a continuación se describen algunos estudios realizados en diferentes universidades a nivel nacional e internacional y que permitirán establecer un panorama basado en la evidencia.

En la investigación titulada “Significados construidos por pre pensionados del Ministerio de Transporte frente al retiro por pensión” realizada por Castellanos, Martínez, Vargas y Vera en el año 2013 de la Universidad Piloto de Colombia, en el cual se analizó y recopiló mediante entrevistas al personal pre pensionado, una aproximación al significado que ha construido un

grupo de trabajadores teniendo en cuenta la expresión de sentimientos, expectativas las necesidades, intereses e insatisfacciones, logrando obtener como resultados personas que se encuentran preparadas, como otras que no. También lograron identificar que en el Ministerio de Transporte se realizan algunas actividades una vez al año, pero que estas no se encuentran bajo un programa previamente diseñado que contribuya o facilite la preparación para la jubilación.

El estudio titulado “Programa de asistencia a los funcionarios de la división de impuestos y aduanas nacionales de la ciudad de Cali próximos a la jubilación” realizado por Solarte (2008) en la Universidad Autónoma de Occidente de Santiago de Cali. correspondiente a un proyecto de pasantía basado en una descripción cualitativa de acciones aplicadas mediante talleres activo - participativos, desde la aplicación de la metodología I.A.P (Investigación - acción - participación) en población de 120 pre pensionados con dos años (2) de proximidad para cumplir los requisitos para la jubilación, con este proyecto se logró sensibilizar tanto a los funcionarios inscritos en el programa como a las directivas de la DIAN a nivel nacional, se espera que la entidad continúe corriendo el programa piloto e instaure un acompañamiento a sus colaboradores en estado de pre pensionados, debido a que la entidad al parecer cuenta con gran número de trabajadores que se encuentran cercanos a cumplir los requisitos para obtener su pensión.

En el proyecto “Calidad de vida y Bienestar psicológico y expectativas frente a la jubilación en un grupo de funcionarios de la U.P. B. próximos al retiro laboral” desarrollado por Castro en el 2018 en la Universidad Pontificia Bolivariana de Bucaramanga, cuyo objetivo era identificar los conceptos de Calidad de vida, Bienestar Psicológico y expectativas ante la jubilación, se demostró que el bienestar psicológico frente a la jubilación es mayor cuando se tiene estabilidad laboral, adeudas condiciones laborales, beneficios por ser trabajadores antiguos y un sentido de pertenencia a la organización. También es de resaltar que los mayores miedos que presentan los

trabajadores próximos a pensionarse son los cambios económicos, la mayor cantidad de tiempo libre y el estigma alrededor de la etiqueta de “viejo”.

En la investigación denominada “Caracterización y diagnóstico de personas en proceso de retiro laboral de la Secretaría Distrital de Salud de Bogotá” desarrollado por Gutiérrez (2014), se evaluaron 5 áreas de ajuste de las personas próximas a pensionarse, en la cual se evidenció que estas personas presentan deficiencia en su salud física debido al deterioro natural de la salud y consecuencias físicas de acuerdo a las actividades realizadas en sus vidas laborales. En cuanto al área económica no se encontró una proyección en caso de una crisis económica, pero con la expectativa de no convertirse en “una carga” para los cuidadores. Con relación al área personal, se encontró que se puede presentar una crisis del yo, debido al cese laboral, por lo cual es fundamental el área comunitaria y familiar, las cuales son un soporte en esta etapa del ciclo vital.

En el estudio “Programas de preparación para el retiro laboral en las empresas del sector público de Bogotá D.C. ”realizado por Navarrete, Palacio y Villamil (2011) de la Universidad de Jorge Tadeo Lozano, se corrobora que los Programas para prejubilados deben contemplar los aspectos psicológicos, biológicos, físicos, económicos, culturales de cada individuo y deben buscar los objetivos de suministrar información, brindar herramientas, fortalecer actitudes positivas, promover apoyo y establecer vínculos, entre otros desde un marco de responsabilidad social empresarial.

En el trabajo “Plan de retiro para los empleados en etapa de prejubilación de la Universidad Tecnológica de Bolívar: una estrategia de responsabilidad social empresarial” realizado por Ardila y Rodríguez en el 2011, de la Universidad Tecnológica de Bolívar, se diseñó y planteó un plan retiro para los empleados, que puede implementar en entidades públicas y privadas, cuyas

áreas de intervención son la salud física Preventiva, psicosocial, financiera y legal. Dichas áreas tuvieron énfasis debido a que son las principales preocupaciones de las personas que se encuentran en esta etapa y por ende requieren de una intervención basada en la evidencia.

En el proyecto “Preparación para la jubilación: diseño de un programa de acompañamiento psicológico” desarrollado por Guevara en el 2013 en Venezuela, se diseñó un programa para pensionados, con el fin de minimizar los riesgos psicosociales producidos por la jubilación. Dentro de los hallazgos de este estudio se identificó que la planificación es fundamental para la adecuada transición de esta etapa, al igual que crear técnicas para el manejo de la ansiedad. Es de carácter esencial estimar, identificando si un empleado presenta alguna(s) alteraciones emocionales y/o comportamentales de todo trabajador, ya que este es un factor de riesgo y debe ser dirigido a través de personal idóneo y capacitado en salud mental.

En la revisión bibliográfica desde el año 2000 al 2018, desarrollada por Calderón D. (2018), titulada “Epidemiología de la depresión en el Adulto mayor”, se encontró que el adulto mayor presenta mayor prevalencia en enfermedades como la depresión y la demencia, en la cual se identifica la influencia de varios factores genéticos, biológicos, psicológicos, ambientales y sociales intervienen directamente, pero a la vez son modificables con el apoyo social, familiar y del estado, con el fin de lograr mayor calidad de vida en los ancianos.

Según la tesis de pregrado de la Universidad Cooperativa de Colombia, realizada por Barrera Martín, A. J. y Romero Ballesteros, A. (2014), “ El factor psicosocial como estrategia para el retiro laboral en los prejubilados de la fiscalía de Bogotá”, Para el año 2014 la Fiscalía General de la Nación de la regional Bogotá en convenio con la Universidad Cooperativa de Colombia, preparó al personal cinco años antes de completar los requisitos para la jubilación,

capacitando en tres sesiones por año, con temas de: promoción y prevención de salud, motivación hacia la realización de actividades deportivas, recreativas y vacacionales, vinculación a cursos artísticos y culturales, capacitación en otros saberes. Estas capacitaciones se realizaron mediante 15 conferencias de 2 horas, direccionadas por estudiantes de psicología de la Universidad Cooperativa de Colombia.

En el estudio denominado “La experiencia de prejubilación como fenómeno psicosocial: estado de la cuestión y propuesta de un marco teórico para la investigación” desarrollado por Crego Antonio y Alcover Carlos en el año 2004, en la cual se realiza una revisión bibliográfica del sobre la experiencia de la prejubilación a nivel nacional (España) e internacional. Dentro de esta revisión se distinguen cuatro niveles de análisis de la experiencia: social, organizacional, psicosocial y psicológico. Estos niveles de análisis identificados en cuatro etapas que fueron la situación previa antes de los planes organizacionales, la decisión de la empresa acerca del proceso de jubilación, proceso de negociación ante la salida de la organización y consecuencias de la prejubilación. Estas variables analizadas llevan a la conclusión de la necesidad de la intervención de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones como ciencia social aplicable a estas situaciones.

En la investigación llamada “La preparación para la jubilación: Revisión de los factores psicológicos y sociales que inciden en un mejor ajuste emocional al final del desempeño laboral” realizada por Madrid Antonio y Garcés Enrique (2000) en la Universidad de Murcia, España, describen los diferentes factores asociados al proceso de jubilación, los instrumentos que se utilizan para medir dichos factores en esta población e indican diferentes aspectos a evaluar en la intervención con dicha población y una posible ruta de atención.

La investigación titulada “Relaciones entre factores sociodemográficos, motivación hacia el retiro temprano y satisfacción en la vida postlaboral: análisis exploratorio en una muestra prejubilados españoles” desarrollada por Fernández Juan José, Crego Antonia y Alcover Carlos (2008) en la ciudad de Madrid, España, realiza un estudio con 682 prejubilados con el objetivo de identificar la influencia de las variables sociodemográfica y la motivación para el retiro laboral temprano. Se encuentra que efectivamente las diferentes variables como género, antigüedad y rol organizacional afectan directamente la motivación hacia el retiro. Los investigadores también enfatizan en la necesidad de realizar mayores estudios al final del ciclo laboral y conseguir mejorar las intervenciones a dicha población.

Finalmente, en el artículo “Características del proceso de duelo por pérdida de actividad laboral que se presenta en población en proceso de pre-jubilación del DANE” desarrollado por Carmona, Cely, Nemeguen y Sanabria (2008) pertenecientes a la Universidad Manuela Beltrán, realizaron un estudio cuantitativo descriptivo, empleando un breve inventario de duelo, mediante una escala de 22 ítems que buscaba evaluar la fase predominante del duelo, que pretendió evaluar el atributo de duelo por pérdida labor, versión propia de los autores, con estándares básicos de psicometría, pero sin homologación ni estandarización. Los resultados de este estudio arrojó que los trabajadores prejubilados del DANE experimentaron reacciones psicológicas como: sensación de inutilidad y emociones ambiguas, además de algunas reacciones emocionales disfuncionales asociadas a un cuadro clínico por depresión. Así mismo encontraron, algunos factores que pueden dificultar la elaboración de la pérdida del vínculo laboral, como la escasez de espacios sociales en la cual se integren diferentes personas en esta etapa del ciclo vital, la funcionalidad social del adulto mayor desde una perspectiva social, la evitación como estilo de afrontamiento, entre otras. El análisis de este estudio identifica algunas características de tipo

psicológico como factores de predisposición o vulnerabilidad que puede presentar los trabajadores en la etapa final laboral y que son de gran importancia poder intervenir en esta población.

5.2. Marco Teórico

En Colombia garantizar la seguridad social en la población próxima a pensionarse, desde lo que nos indica la Constitución Política (1991) en su artículo 46 “el Estado, la sociedad y la familia concurrirán para la protección y la asistencia de las personas de la tercera edad y promoverán su integración a la vida activa y comunitaria”, se evidencia que además de ser un derecho constitucional, la protección de ésta población busca dignificar y garantizar la calidad de vida y bienestar físico, psicológico y social de quienes dieron sus años de servicio y conocimiento para que sean reconocidos con un mínimo vital y no queden en estado de abandono o indigencia.

El derecho fundamental a la obtención de una pensión y los requisitos para acceder a este derecho “en especial en relación a la pensión de vejez, están constituidos por tiempo mínimo de cotización (en semanas) y edad o capital acumulado dependiendo de la modalidad bajo la cual se adquiriera el derecho pensional” cita de citas (Muñoz & Esguerra, 2012 - Duque & Duque, 2016), lo que permite evidenciar que a través del tiempo y los orígenes del sistema pensional en Colombia, desde los años 40 a la fecha, han establecido unos requisitos legales mínimos de tiempo laborado, edad, entre otros factores, ya que la inoperancia de resolver los problemas de cobertura para acceder a una pensión eran muy grandes por lo que el Estado y el sistema de atenuar éste vacío creó la Ley 100 de 1993. (Duque & Duque, 2016), la cual, aún a la fecha es muy crítica por no contemplar todas las diferentes situaciones que se pueden presentar para no alcanzar estos requisitos mínimos y por ende, no recibir la pensión por vejez.

El concepto pre-pensionado surgió de acuerdo a la sentencia C-795 de 2009, en donde se establece como “sujetos de especial vulnerabilidad” que está “ próximo a pensionarse al cual le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez”, por lo que siendo una persona vulnerable, se debe hacer la preparación correcta tanto para la obtención de su pensión, como de preparación para la adaptación al estilo de vida de adulto mayor en el disfrute de su bonificación para la vejez, contemplando las diferentes situaciones, emociones, pensamientos y actitudes que se pueden presentar en la transición entre estas etapas.

Así mismo, según el DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas, 2013) establece que “en el año 2020 habrá en el país cerca de 6.500.000 personas mayores, con aumento del 39,2% respecto de lo calculado en 2011, siendo Bogotá la ciudad de mayor incidencia, con un 55%”, (Salazar *et al.*, 2015), estos porcentajes están siendo tendencia en diferentes países.

La OMS (Organización Mundial de la Salud) estima que la población de adultos mayores tiene las tasas más altas de enfermedades y discapacidad, así como más del 50% tiene algún trastorno mental, entre ellos está la depresión, sin embargo, se suele confundir la depresión con otras enfermedades asociadas, ya que para medir la depresión en adultos mayores varía según el instrumento de medición utilizado por lo que en Colombia existen muy pocas investigaciones sobre prevalencia de la depresión del adulto mayor como factor de riesgo psicosocial. (Salazar *et al.*, 2015).

Según Calderón (2018), la depresión en el adulto mayor tiene características propias y con comorbilidades de enfermedades, pero la sintomatología depresiva tiene impacto dependiendo de la calidad de vida que tenga la persona. Así mismo destaca la eficacia en intervención en factores

de riesgo fortaleciendo desde estrategias psicológicas la resiliencia, envejecimiento positivo, además de actividades con comunidad y familia.

Dentro del contexto laboral, un trabajador sin importar sus condiciones personales ni su edad, pueden padecer alteraciones de tipo emocional o comportamental, sin embargo la población de pre jubilados, puede tener mayor probabilidad de presentar afectación en su salud mental debido a su edad. No obstante es de vital importancia detectar e intervenir de acuerdo al alcance, cualquier condición donde se encuentre comprometida la salud de un empleado.

La Constitución de la OMS define: “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades, Una importante consecuencia de esta definición es que considera la salud mental como algo más que la ausencia de trastornos o discapacidades mentales”, dentro de los cuales se puede incluir la depresión, la ansiedad entre otros. Basándose en el anterior concepto, es de carácter de estudio e intervención al individuo, así como el contexto donde se desarrolla. por parte de profesionales en el área de la psicología y otras áreas de la salud, dentro del contexto laboral y fuera de este.

Según la OMS (2011), los factores psicosociales como las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de organización, teniendo en cuenta, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo realizado.

Por lo general, un gran número de trabajadores, bajo una idea tradicional y cultural espera poder acceder a su jubilación, siendo esto, considerado como la meta máxima tras alcanzar un periodo de trabajo. Esta etapa se denomina pre jubilado, la cual de acuerdo a lo mencionado

anteriormente corresponde a que al empleado le faltan tres o menos años para reunir los requisitos mínimos para adquirir el derecho a obtener el disfrute de la pensión por jubilación o de vejez. Cuando se obtiene pensión por vejez, el trabajador adquiere un ingreso mensual vitalicio el cual es entregado a un trabajador al cumplir con ciertos requisitos contemplados en la legislación colombiana, que busca suplir con las necesidades de los adultos mayores en una etapa de retiro laboral.

Para la legislación colombiana la vejez es definida por el número de años alcanzado por un persona, como un calificativo de edad avanzada, puede decirse que una persona es vieja cuando ha alcanzado los 70 años de vida, siendo el envejecimiento un proceso vital y no un acontecimiento terminal. La vejez es la última etapa vital de las personas antes que produzca el fallecimiento por causa natural, siendo inevitable la consecuencia del tiempo. Además de ello, las enfermedades desempeñan un papel importante en dicha etapa, puesto que se detallan de manera específica en el proceso de deterioro físico y mental.

Específicamente en la población de personal prejubilado y principalmente por las condiciones específicas de la edad presentan un estado de envejecimiento siendo esto, parte del desarrollo donde a lo largo de la vida en la cual el ser humano pierde habilidades por desarrollar actividades productivas, siendo un fenómeno esencial biológico (Rincón y Carvajal, 2012). Al llegar a esta etapa, los adultos mayores empiezan a evidenciar una reducción en sus procesos cognitivos como la percepción, la atención y la memoria frente al desarrollo de múltiples actividades cotidianas, por esta razón la sociedad y las organizaciones los etiqueta como “carga”, siendo esto un motivo por el cual las empresas se asesoran legalmente para el retiro de personal. Sin embargo esta población puede presentar algunas necesidades particulares, así como las empresas que sostienen empleados con edades cercanas a la tercera edad.

Una de las necesidades de los empleados que se encuentran en etapa de prejubilados, es el reconocimiento laboral el cual es un factor importante, debido a que todo trabajador requiere un feedback, reforzando en aspectos positivos en avances que favorezcan al desarrollo de la labor y de la autoestima del empleado. Cuando se llega a adultos sin importar lo avanzado de la edad, este reconocimiento sigue siendo igual de importante, ya que esto genera, una satisfacción personal que hace que el trabajador se perciba como un empleado apreciado y valorado.

Algunos de los adultos mayores, expresan en sus discursos “rechazo y admiración con un pasado laboral de escaso reconocimiento”(Castellanos, Martínez, Vargas y Vera, 2013), piensan que la sociedad, no se acuerda de lo que han aportado, de lo que hoy existe deriva de su trabajo.

Otro de los cambios que debe afrontar un trabajador tras culminar su etapa laboral, es reconocimiento social, este elemento puede impactar, incidir y afectar directamente en la persona que va a jubilarse, puesto que se experimenta un sentimiento de pérdida, ya que el rol ocupacional es visto como la mayor fuente de cultura de reconocimiento social y al producirse el retiro laboral hay una separación significativa de unos lazos sociales, reduciéndose de alguna manera el contacto social con los compañeros con los que compartió una vida laboral y con quienes construyó lazos afectivos de amistad, por tal razón se generan nuevos estados emocionales y sentido de identidad. (Castellanos, Martínez, Vargas y Vera, 2013).

Ante el nuevo rol que conlleva cambios importante en su rutina, la persona deberá adaptarse, ajustarse nuevamente a la sociedad donde se espera que la jubilación, que implica un proceso donde se aproxima a una transformación a al estilo y condiciones de vida, el estado de pre pensionado, está asociado con la edad de jubilación y el paso al retiro, donde se percibe como

un conjunto de pérdidas tales como: la disminución en el salario, rol ocupacional, el estatus social, compañeros de trabajos, rutinas, entre otros. Es posible que el retiro conlleve a pocas actividades, desmotivación y reducidos o nulos planes a futuro. La jubilación debe ser “un tiempo para vivir”, aunque, de hecho no lo es del mismo modo para todos: para unos, es la ocasión para gozar de todo lo bueno que tiene la vida, para otros es el tiempo del aburrimiento; para unos es el tiempo de las relaciones interpersonales, la convivencia y la comunicación, para otros es el tiempo de la soledad y el repliegue sobre uno mismo; para unos es el tiempo de nuevos proyectos y de solidaridad social, para otros es el tiempo de la marginación; para unos es el tiempo de seguir siendo útil a la familia y a la sociedad, para otros es el tiempo de no hacer nada. En definitiva, la jubilación es para unos el tiempo de la liberación de las ataduras, de la presencia y protagonismo social, el momento para “añadir vida a los años”, pero para otros es el tiempo de la desilusión y de la pasividad. (Limón Mendizábal, 1993)

Toda persona en estado de prejubilado y jubilado, asume los cambios de múltiples formas, siendo algunas funcionales y otras por el contrario, con un impacto negativo, como un fenómeno a nivel mundial con unas particularidades sociodemográficas diferentes, pero en similitud con algunas características como: una edad avanzada, un rol social, un rol familiar, una rutina ocupacional, entre otros.

En Colombia así como en otros países se puede observar adultos mayores que continúan laborando pese a que tienen una edad avanzada, donde ya cumplen con el criterio de adulto mayor o de tercera edad, esto se puede inferir y en algunos casos observar directamente. Adultos mayores que laboran en trabajos informales, desconociendo su situación, donde surge una gran incógnita; si estas personas, aún continúan cotizando prestaciones sociales o si hacen parte de algún programa de amparo gubernamental.

Otro ejemplo de caso es; las personas que tras cumplir con los requisitos para pensión se mantienen trabajando, hasta el retiro laboral obligatorio, siendo principalmente empleados estatales. Para la legislación colombiana se estipula en la Ley 1821 de 2016 en el Artículo 10. La edad máxima para el retiro del cargo de las personas que desempeñen funciones públicas será de setenta (70) años. Una vez cumplidos, se causará el retiro inmediato del cargo que desempeñen sin que puedan ser reintegradas bajo ninguna circunstancia.

Posiblemente con el fin de mitigar situaciones sociales anteriormente descritas, que pueden llegar impactar directamente y significativamente sobre la salud de las personas, la OMS, ha tomado iniciativas en el marco político sobre el envejecimiento activo, con el fin de gestionar problemáticas en salud relacionadas a la tercera y cuarta edad o vejez avanzada, promoviendo programas de estilos de vida saludables, además de tratar de garantizar un envejecimiento satisfactorio y un bienestar en futuro de sus esperanzas de vida. Esto es realizado mediante la cooperación internacional dentro los programas de políticas públicas de cada país y región. Dado a lo anterior y enmarcado en el contexto organizacional y a nivel de empresas del sector privado específicamente, es importante el desarrollo de programas de acompañamiento psicosocial a esta población, ya que estos contemplan una serie de actividades y proyectos cuyo objetivo principal es brindar apoyo oportuno frente a las necesidades y/o aspectos que afectan la integridad física, social y mental de una población específica y cuyo enfoque principal es la intervención psicosocial donde le permita al trabajador asimilar los posibles cambios que se encuentran próximos a enfrentar como jubilado.

Por ello se plantea que la preparación para la jubilación, es un proceso educacional, que debe iniciarse aproximadamente en el período inmediatamente antes de la jubilación, entre 2 y 5 años. La mayoría de los programas que actualmente se desarrollan tienen lugar en esta etapa (60-

65 años). Estos acompañamientos o programas psicosociales deben contemplar una formación de hábitos, proyección para el manejo de tiempo libre y descubrimiento de posibilidades para esa nueva etapa de la vida, destacando un buen nivel de afrontamiento y fortalecimiento de sus proyecciones a futuro.

Es importante construir una transición de una vida tranquila, por lo cual se considera de gran importancia el acompañamiento que las empresas den a sus trabajadores con el fin de emplear pautas que les permitan tener un mayor afrontamiento durante esta etapa de culminación de la vida laboral.

Todo trabajador aspira tener calidad de vida, según la OMS define este concepto, como “la percepción del individuo sobre su posición en la vida dentro del contexto cultural y el sistema de valores en el que vive y con respecto a sus metas, expectativas, normas y preocupaciones”. Siendo esto, una postura personal, que tiene una persona de la situación de la vida, en la que se encuentra.

Existen indicadores para medición de la calidad de vida como son: equidad, empleo, seguridad, asistencia social, alimentación y nutrición, seguridad pública, educación, cultura y arte, deportes, vivienda y servicios comunales. Sin embargo, muchas personas tras alcanzar o estar cerca de culminar su etapa laboral, aún carece de proyecciones a futuro o altos compromisos económicos, o algún aspecto emocional, u otras condiciones que puedan interferir directamente sobre la opción de elección de permanecer laborando o pensionarse tras cumplir los requisitos. Es importante identificar, caracterizar y medir, para poder determinar si pueden o no llegar ser considerados como factor de riesgo psicosocial, en la Resolución 2646 del 2008 define factor de riesgo psicosocial como las características que de acuerdo a la evidencia muestra efectos negativos en las condiciones de salud de los trabajadores o en el trabajo.

5.3. Marco Legal

La jubilación en Colombia se organizó y reglamentó desde la instauración de la Ley 100 de 1993, en donde se establece “el Sistema de Seguridad Social Integral” en el país y tiene por objetivo “garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana”, buscando garantizar la prestación económica y de salud a quienes tengan un vínculo laboral o para todo aquel que pueda afiliarse al sistema de salud y de pensión, donde “los afiliados tendrán derecho al reconocimiento y pago de las prestaciones y pensiones de invalidez, de vejez y de sobrevivientes”.

La Constitución Política de Colombia de 1991, en el Artículo 46, describe con protección especial para el adulto mayor que le permite acogerse la protección del “fuero de vejez” o de “pre pensión” cuando se encuentre cerca a cumplir el tiempo para recibir la pensión.

La Ley 549 de 1999 en donde se creó el FONPET que es el Fondo de Pensiones de Entidades Territoriales en Colombia y el cubrimiento del pasivo pensional de las entidades territoriales, el objetivo es administrar los recursos pensionales “a través de los patrimonios autónomos que se constituyan exclusivamente en las administradoras de fondos de pensiones y cesantías privadas o públicas”.

La Ley 797 de 2003 que agrega y modifica el Sistema General de Pensiones y se adoptan disposiciones sobre Regímenes exceptuados y especiales donde establece características específicas de pensión como “la afiliación obligatoria para todos los trabajadores dependientes”, “los afiliados al Sistema General de Pensiones podrán escoger el régimen de pensiones que prefieran”. Así mismo, en la presente Ley en el Art.9 se establece las 1300 semanas de cotización, y en su Art. 33 se establece la edad de 57 años para mujeres y 62 años para hombres. Para el

presente año continúa vigente este requisito entre otras disposiciones de la Ley.

Ley 860 de 2003 en donde se modifican algunas disposiciones del Sistema General de Pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se dictan otras disposiciones como determinar los Requisitos para obtener la pensión de invalidez, así como las condiciones y requisitos para tener derecho a la pensión de vejez.

Ley 1151 de 2007 en la que se crea Colpensiones como Empresa Industrial y Comercial del Estado, quien administra el Régimen de Prima Media con prestación definida e institucionaliza el Sistema de Seguridad Social Integral.

Ley 1562 de 2012 en el que se modifica el Sistema de Riesgo Laborales y disposiciones en materia de salud ocupacional “destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan”. Es importante mencionar que algunos de los factores de riesgo psicosocial a los que pueden estar expuestos los pre pensionados van desde su estado de salud física y mental, que les dificulte su adaptación y preparación a su vida pensional como pueden la posibilidad que el trabajador ya haya desarrollado alguna enfermedad laboral que le limite labores o tareas específicas, como consecuencia de factores inherentes a las actividades que haya desarrollado durante su vida laboral de acuerdo a lo que nos indica la Ley 1562 de 2012 del Sistema de Riesgo Laborales, que, aunque durante su vida laboral ya se haya acoplado a estas limitaciones, puede que en su vida de pensionado no esté preparado para asumir los nuevos retos que se le presenten.

La Resolución 2646 de 2008 por la que se establecen las disposiciones “para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición de

factores de riesgo psicosocial en el trabajo y la determinación de patologías causadas por estrés ocupacional”.

La Sentencia C-795 de 2009, validez sujeta a principios y estrategias de protección de los derechos de los trabajadores con mecanismo de garantía de la estabilidad laboral reforzada, donde se establece la definición de Pre pensionado.

La Sentencia T-357 de 2016 en la que la Corte Constitucional extendió el alcance de la protección de las personas próximas a pensionarse al sector privado, en el que dicha sentencia surgió como una Acción de Tutela para obtener el Reintegro laboral y se determinó la estabilidad laboral reforzada del trabajador que esté próximo a pensionarse en el que “toda persona con contrato de trabajo que le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez”.

Estas son las normas que se han revisado para la realización del plan de acompañamiento psicosocial al personal que está próximo a jubilarse y la minimización del riesgo psicosocial de exposición ante la jubilación.

6. MARCO METODOLÓGICO

6.1. Paradigma de la investigación

El paradigma de esta investigación es hermenéutico, de acuerdo al objetivo de esta investigación y el alcance de la misma. La hermenéutica como la forma de concebir la narrativa y el comportamiento humano (Packer, M., 1985), a partir de la explicación del fenómeno laboral, social y psicológico que es la prejubilación. Exaltando la necesidad de la interpretación de las narrativas de la población objeto de nuestra investigación.

6.2. Diseño de Investigación

En el presente estudio se pretende realizar una investigación descriptiva, donde se “busca explicar las propiedades fundamentales de las personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno, que sea sometido análisis” cita de citas Dankhe (1986) de Hernández, (2006), para hacer una descripción general de la investigación que también es de corte explicativo, ya que no se queda sólo en la descripción del fenómeno, sino que “responde a las causas de los eventos físicos o sociales” (Hernández, 2006).

El tipo de Diseño es mixto, ya que contará con datos cualitativos y cuantitativos para llevar un registro del número de acompañamientos realizados al personal pre pensionado con registro de efectividad del mismo, e implica combinar estos dos enfoques en un mismo estudio, donde adquiere un mayor nivel tanto en el discurso como en su marco epistemológico. También es no experimental porque no cuenta con una manipulación directa de variables, donde se pretende la identificación de un fenómeno en este caso el programa de acompañamiento al pre pensionado. (Hernández, 2006).

6.3. Población

La población de estudio será 13 trabajadores que se encuentran próximos a jubilarse en las empresas HV SERVICIOS S.A.S y FEPCO S.A.S., ya sea por sus condiciones de salud, edad y tiempo cumplido para la jubilación, mediante un plan de preparación y acompañamiento psicosocial al personal.

El número total de trabajadores de HV SERVICIOS S.A.S y FEPCO S.A.S. son 384 personas que laboran en las diferentes sedes a nivel nacional. De esta población, (12) doce colaboradores se encuentran próximos a pensionarse ya que están en el intervalo de edad de 59 a 62 años de edad y llevan un determinado tiempo de cotización. Adicionalmente existe (1) una persona que se encuentra en estado de incapacidad permanente, superando los 180 días establecidos legalmente, con un concepto médico de rehabilitación desfavorable y por ende deben iniciar su proceso de Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral y con ello la pensión por invalidez, por lo cual debe hacer preparación psicosocial para la pensión por su condición de salud.

6.3. Instrumento y Técnicas de Análisis de datos

El instrumento que se utilizará es entrevistas focalizadas semiestructuradas (con preguntas establecidas), dirigidas dentro del discurso de preparación para la pensión (Anexo 1). Las narrativas expuestas de la población muestra de la investigación serán analizadas a partir de la técnica hermenéutica de interpretación, con el fin de identificar las categorías existentes y poder realizar correlaciones entre las variables que afectan a la población próxima a pensionarse.

6.5. Fases de la investigación

A continuación, se describen las fases y se fundamenta el diseño metodológico de la

investigación:

Fase 1. Recolección de información y datos: Durante esta fase se desarrolló una revisión documental de investigaciones realizadas en Colombia y a nivel internacional, conceptos claves y normatividad legal vigente relacionado con el proceso de Jubilación. Posteriormente se hizo una selección de documentación que direccionara al cumplimiento de los objetivos de trabajo ejecución del mismo. Finalmente se organizó la información para obtener marco de referencia del proyecto.

Fase 2. Proposición de estrategias: A partir de la selección de la documentación, se comprueba los requisitos que debe cumplir la población objeto, que determinó la condición de prejubilados de las empresas de HV SERVICES S.A.S Y FEPCO S.A.S., seguidamente se establece línea base de las organizaciones con un estudio sociodemográfico de la población.

Fase 3: Elaboración del Plan de Acompañamiento Psicosocial: con la información obtenida se definió la configuración lógica para el diseño, formulación, implementación y verificación del plan de acompañamiento psicosocial para el personal que está próximo a pensionarse en las empresas de HV SERVICES S.A.S Y FEPCO S.A.S.

6.6. Cronograma

En el siguiente cronograma se pueden evidenciar las actividades que se llevaron a cabo durante el proceso investigativo del proyecto y el desarrollo del plan de acompañamiento psicosocial para el personal que está próximo a pensionarse en las empresas de HV SERVICES S.A.S Y FEPCO S.A.S,

Tabla 1: Cronograma de actividades del desarrollo del proyecto

2	60	horas/ profesional	análisis de información seleccionada, definición de metodología y elaboración de propuesta	\$ 30.000,00	\$ 1.800.000,00
3	20	horas/ profesional	acompañamiento psicosocial	\$ 30.000,00	\$ 600.000,00
4	20	horas/ profesional	identificación de factores psicosociales	\$ 30.000,00	\$ 600.000,00
5	10	horas/ profesional	cierre del acompañamiento	\$ 30.000,00	\$ 300.000,00
6	25	horas/ profesional	aprendizaje y capacitación	\$ 30.000,00	\$ 750.000,00
7	50	horas/ profesional	elaboración del contenido del plan de acompañamiento	\$ 30.000,00	\$ 1.500.000,00
8	3	global	recursos tecnológicos y de información	\$ 250.000,00	\$ 750.000,00
9	1	global	papelería	\$ 150.000,00	\$ 150.000,00
			total	\$ 610.000,00	\$ 14.850.000,00

8. RESULTADOS

De acuerdo al objetivo general de esta investigación, en la que se plantea realizar un plan de acompañamiento psicosocial al personal que está próximo a jubilarse, se desarrollaron entrevistas semiestructuradas a la población muestra del estudio, con el fin de identificar los factores administrativos, psicológicos, sociales y económicos que afectan a los trabajadores próximos a pensionarse y con base a estas respuestas enfocar la realización del plan de acompañamiento psicosocial.

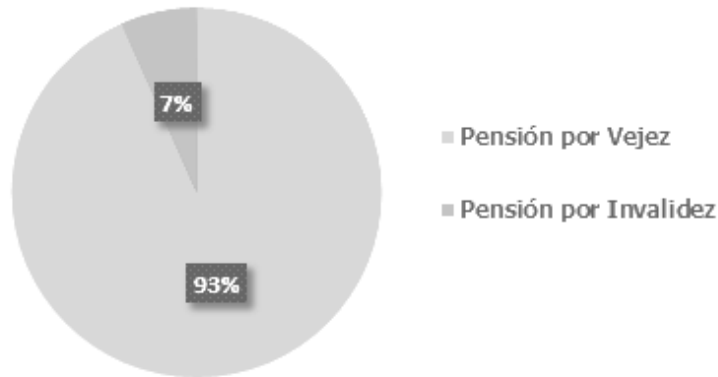
Inicialmente a cada trabajador se le realizaron preguntas de tipo sociodemográfico, con el fin de identificar las variables que pueden llegar a intervenir en cada caso particular. A continuación se plasman las diferentes respuestas relacionadas a cada una de las preguntas realizadas en la entrevista semiestructurada:

Información sociodemográfica:

De los resultados sociodemográficos se entrevistó a 15 trabajadores, el 100% de la población próxima a pensionarse es masculina y cumplían con los requisitos de edad, semanas, cotizadas o que ya fueron calificados por junta médica por invalidez laboral. La población fue de 93% por vejez y un 7% por invalidez que fueron calificados por junta médica.

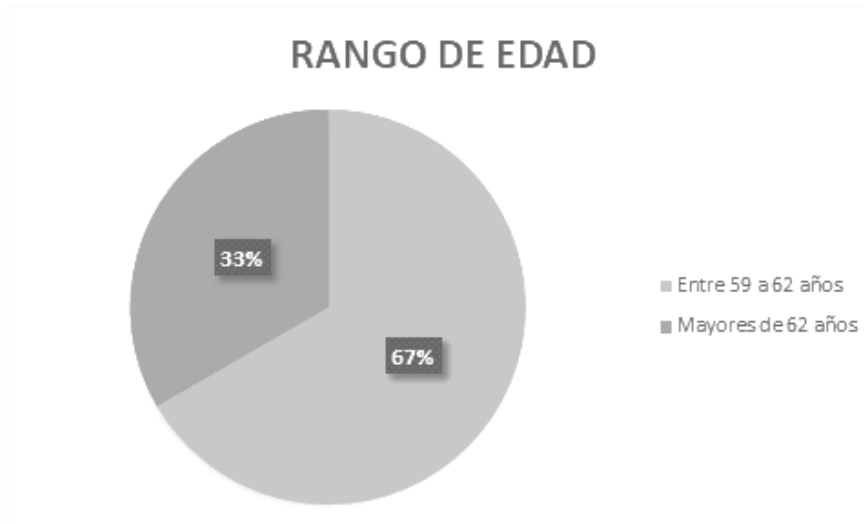
Gráfica 1. Tipo de Acompañamiento Psicosocial Pre pensión.

Tipo de Acompañamiento Prepensión



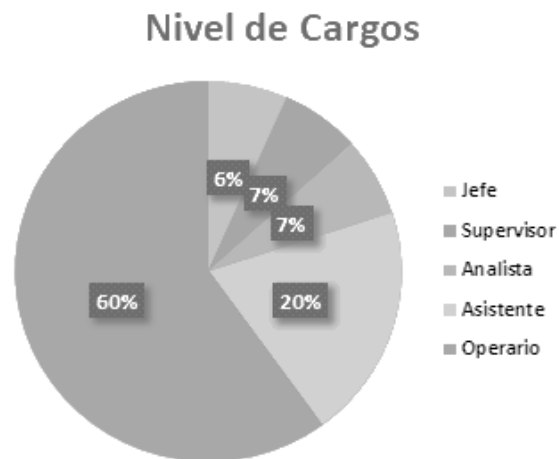
De la población entrevistada el 67% se encuentra entre los 59 y 62 años de edad y el 33% son mayores de 62 años del personal que está próximo a pensionarse en las empresas de HV SERVICES S.A.S Y FEPCO S.A.S.

Gráfica 2. Rango de Edad de los Pre pensionados.



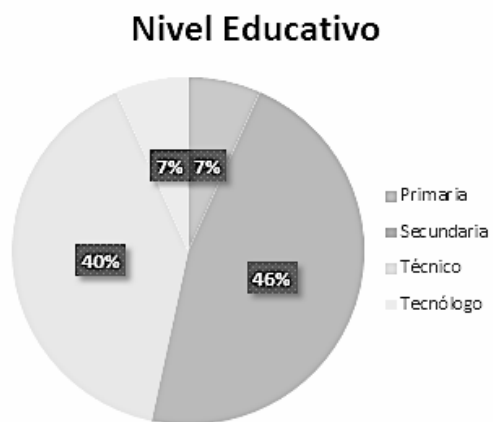
El 60% son personas que asumen cargos operativos, mientras que el 20% asumen cargos de asistentes, 7% de Supervisores, /5 de Analistas y 6% de jefes.

Gráfica 3. Nivel de Cargo.



El 46% de la población alcanza un nivel de educación secundaria, seguido de un 40% Técnicos, un 7% Tecnólogos y un 7% nivel de Educación Primaria.

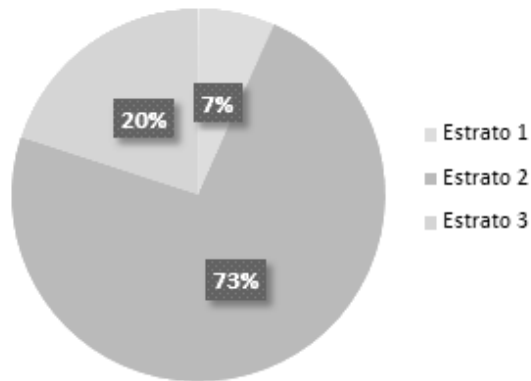
Gráfica 4. Nivel Educativo



El 73 % de la población viven en estrato 2, el 20% vive en estrato 3 y el 1% vive en estrato 1.

Gráfica 5. Estrato de Vivienda

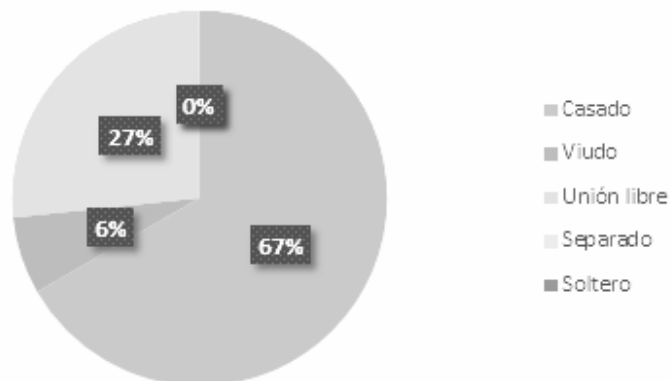
Estrato de Vivienda



El 67% de la población se encuentra casados, el 27% en Unión libre, el 6% Viudo y Separados como solteros son un 0% de la población.

Gráfica 6. Estado Civil.

Estado Civil



El 40% de los trabajadores entrevistados mencionó vivir con su cónyuge e hijos, el 33% manifiesta convivir únicamente con su cónyuge, el 20% convive con cónyuge, hijos y otros familiares, el 7% vive solo con sus hijos y un 0% de la población en que habiten solos.

Gráfica 7. Personas con quien convive.



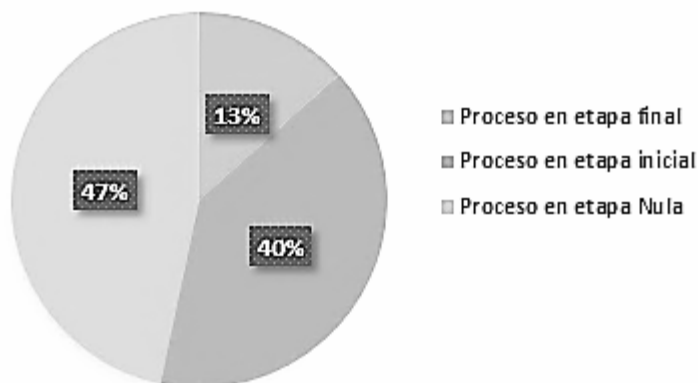
Con relación a las preguntas realizadas durante el Acompañamiento Psicosocial a Pre pensión a continuación se plasmarán las diferentes respuestas relacionadas a cada una de las preguntas realizadas en la entrevista semiestructurada:

Pregunta # 1 ¿Ha realizado algún trámite para la pensión? ¿Cuáles ha hecho?

Con esta pregunta se busca identificar los conocimientos del trabajador frente a su proceso de pensión se pueden clasificar las respuestas en 3 categorías: 1) Proceso en su etapa final y a la espera del dictamen de la resolución, 2) Etapa inicial, en que únicamente han realizado algunas averiguaciones con el fondo de pensiones y 3) Etapa nula, en la cual no han averiguado ninguna información con relación a su proceso de pensión.

Gráfica 8. Ha realizado algún trámite de pensión.

¿Ha realizado algún trámite de pensión?



En el Proceso de etapa final se encuentra el 13% de nuestra población estudio, quienes llevan su proceso adelantado y están a la espera de que el fondo de pensiones emita la resolución de su pensión. Uno de los trabajadores realizó un proceso jurídico para que fuera reconocida desde el fondo Colpensiones ya que había cotizado en fondos de pensiones privados, manifestando que “es muy complicado obtener la pensión en un fondo privado, porque es muy bajita y ya estoy acostumbrado a un nivel de vida que no me puede dar una pensión del fondo privado”. Seguido a esta premisa, el segundo trabajador manifiesta que se encuentra en un fondo de pensiones privado, pero que a sido un proceso lento, manifestando “obtener la pensión no es fácil, he tenido que ir muchas veces a Porvenir para que me solucionen y me digan que hacer, incluso ya cumplí la edad y me dijeron que aún me falta un año por cotizar, ya que una empresa en la que estuve no me pagó la pensión”.

En la segunda categoría de Proceso en etapa inicial se encuentra el 40% de la población, quienes mencionan que únicamente han tenido un acercamiento con un asesor del fondo de

pensiones para revisar la historia laboral y las semanas cotizadas. Uno de estos trabajadores menciona lo siguiente: “hable con un asesor de porvenir para que me revisara la pensión y el me dijo que me llegaba más dinero si me pasaba a Colpensiones y estoy esperando si puedo hacer ese cambio”. Otro trabajador que se encuentra en esta categoría es una persona que está realizando los trámites para obtener su pensión por invalidez, quien mencionó: “en Colpensiones pase ya toda la documentación que me solicitaron, pero me dijeron que ese proceso de calificación se puede demorar por lo menos 10 meses y mientras tanto tengo que esperar”.

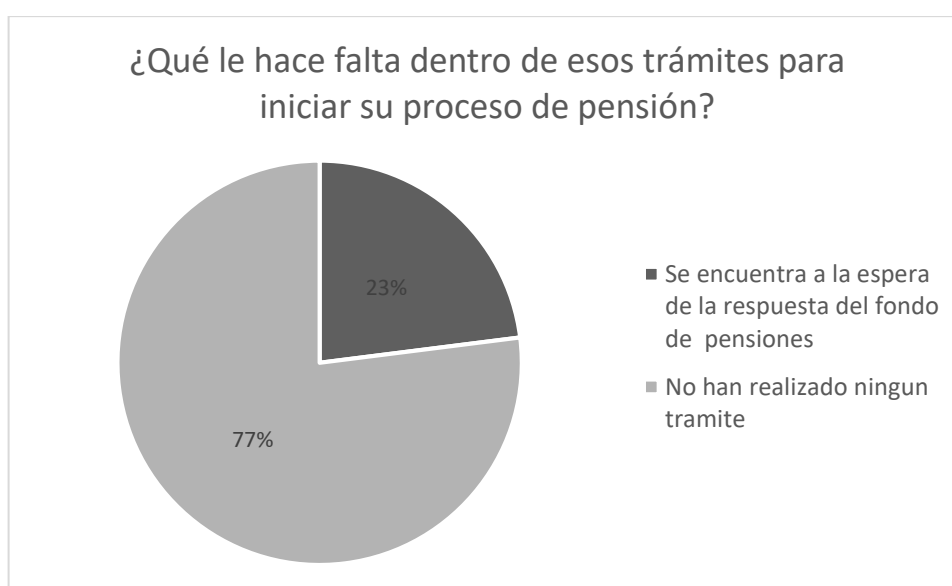
En la última categoría de Proceso en etapa Nula encontramos a 47% de los trabajadores, quienes desconocen su historia laboral y aún no han realizado ningún trámite para la pensión, un trabajador menciona: “no he realizado ningún trámite porque he visto los desprendibles de pagos y he cotizado durante mucho tiempo”.

¿Qué le hace falta dentro de esos trámites para iniciar su proceso de pensión?

Esta pregunta está sumamente relacionada con la pregunta anterior, ya que de acuerdo a los trámites que han realizado está mayormente clarificado lo que hace falta. Por lo tanto el 23 % de la población de estudio se encuentra esperando a que el fondo de pensiones de una respuesta sobre su trámite, tal como lo menciona un trabajador: “me solicitaron la cédula y el registro de matrimonio y espero que en noviembre me den una respuesta para finalizar este proceso y terminar de cotizar lo que me hace falta”. Conjuntamente otro trabajador menciona que “solamente me falta esperar que salga la resolución indicando la pensión y el monto asignado y listo” En esta posición también se encuentra el trabajador que está a la espera de que le realice la Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral, quien menciona que “ya realice la radicación de la documentación, solo me queda esperar a ver qué me dicen allá”.

El 77% restante de los trabajadores manifiesta que no han realizado ningún trámite, por lo cual les hace falta todo para iniciar su proceso de pensión. Algunos trabajadores mencionan: “no he iniciado, entonces me falta todo”, “me hace falta cumplir la edad porque las semanas ya las complete”, “me hace falta una asesoría completa para que me digan que debo hacer para iniciar los trámites y si ya completó las semanas” y “tener el historial laboral para saber que tanto he cotizado en estos años”.

Gráfica 9. Qué le hace falta dentro de esos trámites para iniciar su proceso de pensión



¿Cuál es el tiempo que ha proyectado para recibir su pensión?

Con relación a esta pregunta, existen diferentes respuestas de los trabajadores, ya que por un lado se encuentran los trabajadores que están esperando a cumplir la edad para poder pensionarse, un trabajador menciona: “estoy esperando a que salga la resolución, y espero que sea en febrero y poderme retirar a descansar”, otro trabajador menciona que “espero poder pensionarme tan pronto cumpla la edad que será en diciembre del año 2022”.

Por otro lado, están los trabajadores que esperan que el empleador los deje por más tiempo, ya que consideran que pueden seguir desempeñando sin problema sus funciones laborales. Un trabajador menciona lo siguiente: “dependiendo de cómo me sienta de salud, me gustaría continuar trabajando y pensionarme a los 68 o 70 años”, otro trabajador menciona que “me gustaría hablar con la empresa para que me deje 6 meses más después de cumplir la edad, para poder terminar de pagar deudas”.

¿Qué planes personales ha pensado o desarrollado para cuando reciba su pensión?

Esta pregunta se puede clasificar en 4 categorías que son: 1) Emprendimiento, 2) Cambiar de ciudad y descansar (finca en tierra caliente), 3) Viajar y 4) Cuidar de su salud.

El 23% de los trabajadores manifiestan que desean iniciar un negocio propio, que les permita tener una estabilidad de vida, tal como lo menciona un trabajador “quiero poner un negocio a las afueras de Soacha, como un restaurante”, otro trabajador menciona “quiero con mi familia poder colocar un negocio, como uno de comidas rápidas, pronto iremos a ver locales”.

El 46 % de los trabajadores proyecta cambiar de ciudad e ir a vivir a un lugar de clima cálido o templado, con el fin de tener una vida más tranquila y poder descansar, conforme a ello, un trabajador menciona: “espero poderme mudar a una casa o finca de tierra caliente con mi esposa y poder descansar”, otro trabajador menciona “estamos hablando con la familia y pensando en cambiar el apartamento de acá de Bogotá e irnos para tierra caliente a descansar y seguir haciendo deporte”.

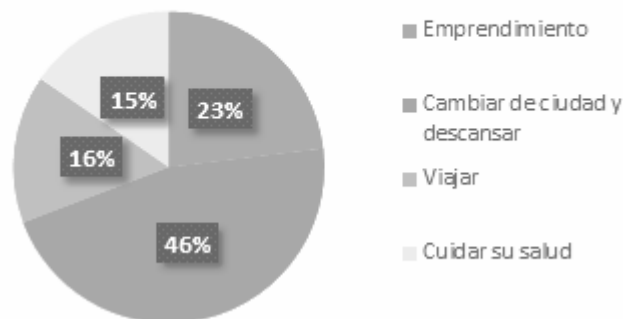
El 16% de los trabajadores menciona que quiere iniciar a viajar tan pronto consiga su pensión, un trabajador menciona: “los primeros 6 meses quiero recorrer Colombia, poder conocer

muchos lugares y estar en diferentes fiestas, como por ejemplo ir a la Feria de las flores con mi esposa”.

El 15% restante quiere dedicar su tiempo después de la pensión a cuidar su salud, de acuerdo a lo que menciona un trabajador: “espero que ese tiempo que voy a tener lo pueda dedicar a cuidar mi salud y a recuperarme de todas las cosas por las que estoy pasando en este momento”.

Gráfica 10. Planes personales para cuando reciba su pensión

Planes personales para recibir su pensión



¿Se siente preparado para recibir los cambios de pasar de trabajador a pensionado?

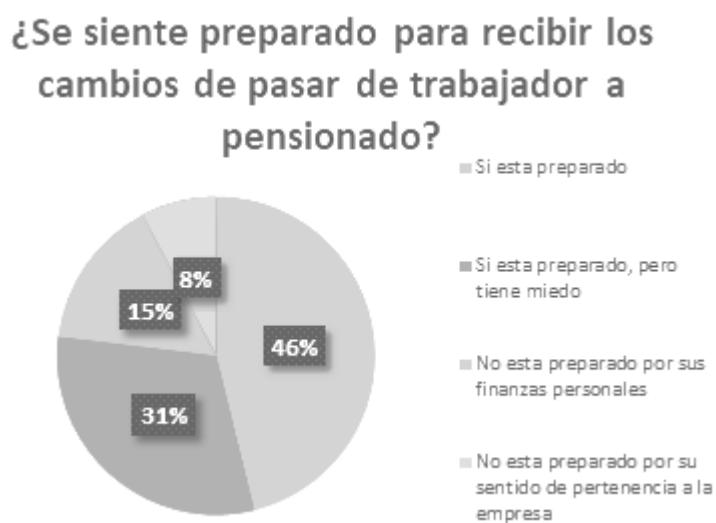
Se evalúa el proyecto de vida y el autoconocimiento que tiene el trabajador, por lo tanto esta pregunta tiene dos extremos, con dos matices de respuesta. El 46% de las personas entrevistadas manifiestan que si están preparados, tal como lo mencionan los trabajadores: “si, estoy contando los días para pensionarme”, “si me siento preparado, los que han sido empleados tienen la esperanza de pensionarse y poder ser independientes”, “si me siento preparado, la idea es estar ocupado en la finca”.

El 31% de los trabajadores manifiesta que si se siente preparado para pensionarse, pero tiene miedo de las consecuencias de ese estilo de vida, tal como lo menciona un trabajador: “si me siento preparado, pero tengo miedo de volverme sedentario, yo soy muy activo y por eso quiero quedarme en la empresa o montar un negocio”.

Por otro lado, el 15 % manifiesta no sentirse preparado ya que la pensión afectará directamente sus finanzas personales, como lo menciona un trabajador: “no me siento preparado, porque voy a tener un bajonazo económico, que me puede impedir seguir cuidando de mi familia, aún tengo muchas deudas”.

Por último, el 8% de los trabajadores menciona que no se siente preparado para pensionarse ya que su sentido de pertenencia es muy fuerte con la empresa, manifestando que: “yo amo a la empresa, he trabajado casi todo mi vida allí y tener que irme será muy duro para mi, no me siento preparado, lo único que sé hacer es trabajar”.

Gráfica 11. Preparación para recibir los cambios de pasar de trabajador a pensionado



¿Qué áreas de su vida cree que se pueden ver afectadas durante y después del proceso de pensión?

Los trabajadores mencionan que principalmente serán 4 las áreas que se verían afectadas con la pensión: 1) Económica, 2) Salud, 3) Familiar y 4) Sedentarismo y rutina.

Con relación a la parte económica, el 69% menciona que será el área más afectada, ya que no tendrán los mismos ingresos económicos, como lo menciona un trabajador: “el área más afectada va a ser la economía, la pensión es baja y a menos que ya tenga un negocio, no voy a tener más ingresos”.

El 30% de los trabajadores mencionan que la salud es el área que más les preocupa que se vea afectada, ya que a la edad de pensión se presentan diferentes sintomatologías asociadas a la vejez y ocasionar que no se pueda disfrutar el tiempo de pensión, un trabajador menciona lo siguiente: “el área más afectada es la salud, ya que en este momento tengo varios dolores y con el pasar de los años se pueden agravar estas condiciones”.

Otro 30% de los trabajadores menciona que se verá afectado el sedentarismo y la rutina, un trabajador menciona que “es más fácil en esas condiciones volverse sedentario y no hacer mucho, eso llega a ser muy malo para las personas”. Otro trabajador menciona que “me daría guayabo dejar a mis compañeros, ya tengo una rutina establecida y no volver a ver a mis compañeros”.

9. ANÁLISIS DE RESULTADOS

De acuerdo a los resultados obtenidos en las entrevistas semiestructuradas realizadas a los trabajadores se pueden identificar varios aspectos de suma importancia:

El primero es que a pesar de que los trabajadores se encuentran en la etapa de pensionados, si ellos son menores de 60 años, existe un mayor desconocimiento de los trámites y requisitos para poder obtener la pensión, es a partir precisamente de los 60 años que se inicia con averiguaciones y trámites para la jubilación. Este análisis parte de que la mayoría de personas que no habían realizado ningún trámite y ninguna averiguación sobre su pensión tienen 59 años de edad.

Un dato importante para resaltar de acuerdo a la narrativa de los trabajadores es que hay un fuerte desconocimiento sobre los fondos de pensión, las diferencias entre fondos y los trámites que se deben realizar para obtener la pensión. Ya que inclusive se debe recurrir a procedimientos legales para poder obtener la pensión.

Pero, para algunos trabajadores recibir la pensión no significa inmediatamente un retiro laboral, sino que dentro de sus expectativas y proyecto de vida, se plantean seguir trabajando en la empresa en la cual se encuentran en este momento laborando o iniciar con un negocio nuevo o la búsqueda de otra entrada económica que les permita un completar o aumentar su sustento económico durante la etapa de vejez.

Siendo la economía, el factor que más consideran los trabajadores que se verá afectado con la pensión, ya que como es bien conocido, el monto mensual que recibirán los pensionados es mucho menor al salario que devengan los trabajadores en este momento. Y es precisamente este

factor el cual preocupa más a los trabajadores, ya que se verá afectada directamente la calidad de vida del trabajador y la de su familia, que en muchas ocasiones será el único ingreso que reciban durante el mes, ocasionando con ello que no se puedan lograr esos planes personales con lo que cuentan cada uno de los trabajadores para desarrollar tan pronto tengan su pensión.

El segundo factor que causa mayor preocupación en los trabajadores es la posibilidad de sedentarismo, cambio de rutina y su estado de salud en la vejez, estas son características que se pueden llegar a presentar en la etapa del ciclo vital en la cual se presenta la jubilación y por ende puede llegar a tener muchas repercusiones en los pensionados.

El cambio de rutina y el tiempo libre pueden ocasionar sedentarismo en los pensionados, además este sedentarismo puede traer consigo también problemas que afecten directamente la salud física como la salud mental de los pensionados, ocasionando que no se disfrute esta etapa de vida de la mejor manera posible.

Estas características influyen directamente con la sensación de estar preparados para enfrentarse a esta etapa, ya que a pesar de que hay un gran porcentaje de personas que se sienten preparadas para asumir este nuevo reto de ser pensionados, también existe un porcentaje de personas que se sienten preparados pero tienen miedo a que cambie demasiado su estilos de vida o sencillamente aún no se sienten preparados para asumir esta etapa.

Con base a estos resultados se crean los pilares desde el Programa de Riesgo Psicosocial empresarial o desde el proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo para desarrollar un plan de acompañamiento psicosocial a los trabajadores que estén próximos a pensionarse, ya que inicialmente se debe empoderar de conocimiento al trabajador sobre los trámites administrativos que debe realizar para obtener su pensión, continuamente se debe realizar una preparación de orden

psicológico, emocional, familiar y social, adicionalmente se debe realizar un entrenamiento en habilidades blandas, proyecto de vida y emprendimiento.

Por lo cual, cumpliendo con el objetivo general de esta investigación, se diseñó inicialmente el instructivo de procedimiento para identificar los casos y cómo actuar en los casos específicos (Anexo 3). En el que se encuentra el objetivo, alcance, definiciones, desarrollo y responsabilidades del Plan de Acompañamiento a pre pensionado.

También se diseñó el Plan de acompañamiento psicosocial (Anexo 2) que consta de (5) cinco etapas y que para el cierre tendrá una Encuesta de Satisfacción en escala Likert que se describe a continuación:

1. Información Legal y Administrativa: Realizar la identificación de la población que cumple con los requisitos para la pre-pensión e iniciar trámites de asesorías con los diferentes fondos de pensiones, con el fin de que los trabajadores puedan tener acceso a la información directa de los trámites que deben realizar.

2. Identificación de factores sociodemográficos de los trabajadores.

3. Acompañamiento Psicosocial: Mediante un tipo de Entrevista focalizada e individual con cada trabajador se identificará aspectos de autoconocimiento y adaptación, junto con las variables que más los afecta desde el ámbito psicosocial.

4. Identificación de factores de riesgo psicosocial: En un segundo acompañamiento en entrevista focalizada, se identificará en el trabajador los posibles riesgos intralaborales y extralaborales.

5. Aprendizaje y Capacitación: Busca trabajar sobre los aspectos de riesgo que tiene el trabajador próximo a jubilarse para enseñarle técnicas y preparación para los cambios.

6. Cierre del Acompañamiento Psicosocial: Se le aplicará una encuesta de satisfacción para conocer el impacto del acompañamiento, que consta de 5 preguntas con opciones de múltiple respuesta en escala Likert. (Muy Satisfecho, Satisfecho, Insatisfecho, y Muy Insatisfecho)

Conjuntamente se diseñó un Formato de Seguimiento Individual (Anexo 4), en el cual se plasman todas las respuestas de los trabajadores frente a los diferentes acompañamientos, participación en las diferentes capacitaciones y asesorías, al igual que los resultados de la encuesta de satisfacción. Dicho formato tiene como fin tener los registros de cada trabajador y lograr una trazabilidad de los acompañamientos realizados, adicionalmente poder verificar el impacto del plan y tomar los planes de acción pertinentes para desarrollar.

Tanto el Plan de Acompañamiento Psicosocial a Pre pensionados, el Instructivo de Acompañamiento Psicosocial y el Formato de Seguimiento Individual fueron desarrollados bajo la metodología empresarial y serán incluidos en el sistema de Gestión de Calidad de ambas empresas y harán parte de las intervenciones realizadas desde el área de Riesgo Psicosocial, ubicada en el proceso de Talento Humano de cada empresa.

Se encuentra de gran importancia dar continuidad con el planteamiento y desarrollo de actividades direccionadas cuanto el aprendizaje y capacitación donde se brinde acompañamiento al grupo trabajadores en condición de prepensionados de las empresas HV SERVICES S.A.S Y FEPCO S.A.S., actividades que fortalezcan el área cognitiva y motriz, fomentando una mejor calidad de vida. algunas de esas actividades estarán relacionadas con: alimentación y hábitos saludables, capacitación en uso de la tecnología, uso de herramientas ofimáticas e internet,

autocuidado en patologías físicas (enfermedades coronarias y vasculares) y salud mental, además de promover la recomendación de la (OMS, 2020) sobre la práctica deportiva moderada de 150 minutos semanales para adultos mayores ajustándose a la condición de salud de cada persona, se considera toda actividad física actividades recreativas o de ocio, desplazamientos (por ejemplo, caminata o paseos en bicicleta), actividades ocupacionales (cuando la persona todavía desempeña actividad laboral), tareas domésticas, juegos, deportes o ejercicios correspondientes a las actividades cotidianas, familiares y comunitarias, todo con el fin de mejorar las funciones cardiorrespiratorias, musculares, la salud ósea y funcional, además de minimizar el riesgo de ENT, depresión y deterioro cognitivo en la edad adulta.

10. DISCUSIÓN

La condición de prepensionado es una etapa en la cual se pueden presentar varios significados de acuerdo a la realidad de cada persona, a las expectativas creadas frente a la pensión y las experiencias vividas frente a su situación laboral. Es por ello que en las narrativas de los trabajadores de HV SERVICIOS y FEPCO se evidencian resultados similares a los encontrados por Castellanos, Martínez, Vargas y Vera (2013), en el cual se enmarca que para algunos trabajadores la pensión significa un descanso de la actividad laboral, para otros trabajadores implica gran preocupación por los aspectos económicos y rutinarios que el cambio de vida significa, lo que conlleva a la búsqueda de actividades económicas que suplan las necesidades que se puedan llegar a presentar.

Pero son estos mismos significados particulares de cada una de las personas que crean la necesidad de desarrollar dentro de los programas o planes de preparación a la pensión de tener presente las necesidades particulares de cada una de las personas que están próximas a pensionarse. Este argumento está ligado a lo planteado por Barrera Martín, A. J. y Romero Ballesteros, A. (2014), en la cual manifiestan la alta importancia de poder atender las variables y particularidades psicosociales de cada individuo frente a la jubilación. Por lo cual el Plan de Acompañamiento Psicosocial a Prepensionados debe ser adaptable y flexible frente a las expectativas e individualidades de cada uno de los trabajadores que inicie esta etapa.

11. CONCLUSIONES

Cómo se evidenció en el análisis de resultados, la etapa laboral de pre pensión puede ser un intervalo de tiempo lleno de desinformación, miedos y expectativas, por lo cual poder desarrollar dentro de la organización un programa o plan de acompañamiento a esta población brinda un valor agregado al bienestar de los trabajadores. Es evidente que sólo hasta que se llega a una edad mayor de 58 años se inicia a pensar en la posibilidad de la pensión, y en varias ocasiones los trabajadores no quieren dejar de ejercer sus funciones laborales. Por otro lado se encuentran los trabajadores que están esperando que se cumplan con todos los requisitos para poder lograr esta pensión y retirarse laboralmente.

Es por todos estos riesgos que se presentan en esta etapa que es importante profundizar en la investigación sobre los riesgos psicosociales que poseen los trabajadores próximos a pensionarse, con el fin de identificar la relación funcional de variables tales como; las independientes: factores de riesgo psicosociales Intra y Extralaborales, variables dependientes: nivel de estrés, variables moduladoras, mediadoras o protectoras: aspectos socio demográficos, ocupacionales, de personalidad y de afrontamiento, para obtener una intervención a nivel grupal y/o individual mediante capacitación, y así lograr un plan de acompañamiento psicosocial altamente efectivo e integral.

Cabe mencionar que la investigación cuenta con los aspectos éticos, y con riesgo mínimo que cumple con las normas científicas y administrativas que rigen el desarrollo de la investigación en salud, tal como lo estipula la Resolución 8430 de 1993 en sus artículos 5- 22 y 45-46. Y se rige según los principios de dignidad, protección, bienestar, seguridad y privacidad. Este estudio contó con el conocimiento informado verbal del sujeto de investigación.

Por lo cual, el Plan de Acompañamiento Psicosocial a Pre pensionados, puede ser adaptado a otras organizaciones privadas en Colombia, para la intervención de población en condición de prejubilados, ya que se cuenta con revisión documental teórico y de la normatividad vigente en el país.

Adicionalmente, se deben realizar más investigaciones relacionadas con los aspectos sociales, económicos , psicológicos y familiares que intervienen en el proceso de obtención de la pensión por invalidez, debido a que en este proceso intervienen riesgos asociados a incapacidades permanentes de conceptos médicos de rehabilitación desfavorables, que no sólo implica una pérdida de capacidad laboral temporal, sino que involucra un retiro laboral involuntario debido a una condición física irremediable, que lleva consigo un sin fin de trámites administrativos y pérdidas económicas tanto para el trabajador como para el empleador.

11. RECOMENDACIONES

Para el desarrollo del Plan de Acompañamiento psicosocial, se recomienda que sea socializado con la gerencia de las empresas de HV SERVICES S.A.S Y FEPCO S.A.S., los líderes de las áreas de Talento Humano y de Seguridad y Salud en el Trabajo para definir un equipo responsable de llevar a cabo la implementación, ejecución y seguimiento del plan.

El éxito del Plan de Acompañamiento Psicosocial, estará sujeto al compromiso gerencial y del equipo responsable designado para dar cumplimiento a la planificación y desarrollo, así como de garantizar los objetivos propuestos.

Posterior a la aplicación del Plan de Acompañamiento Psicosocial, se recomienda evaluar el impacto del acompañamiento de los trabajadores intervenidos a partir de la encuesta establecida dentro de este mismo plan.

Solicitar acompañamiento direccionado a actividades de bienestar, recreación, deportes, desarrollo de otros saberes, entre otros que pueda brindar la Caja de Compensación con la que tenga convenio las empresas HV SERVICES S.A.S. Y FEPCO S.A.S, además de crear otras alianzas estratégicas o convenios con entidades sociales y de educación, con el fin de fortalecer redes sociales empresariales, que puedan impactar positivamente la salud mental de esta población.

Como una recomendación final, es importante adaptar el Plan de Acompañamiento psicosocial para su ejecución pueda llevarse a cabo de forma presencial y remota con el fin que se ejecutable teniendo en cuenta las condiciones actuales de pandemia o posibles consideraciones relacionadas con la contingencia sanitaria u otras que se puedan derivar o presentar y de esta manera poder dar continuidad con los subprogramas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud

en el Trabajo SG-SST de las empresas HV SERVICES S.A.S. Y FEPCO S.A.S

12. REFERENCIAS

- Arenas, F. y Andrade, V. (2013). Acta Colombiana de Psicología 16. Factores de Riesgo Psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia 1. Pág. 43-56, Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v16n1/v16n1a05.pdf>
- Ardila, Z. y ríguez J. (2011). Plan de retiro para los empleados en etapa de prejubilación de la Universidad Tecnológica de Bolívar: una estrategia de responsabilidad social empresarial. Universidad Tecnológica de Bolívar. Recuperado de: <https://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0062413.pdf>
- Barrera Martín, A. J. y Romero Ballesteros, A. (2014). El factor psicosocial como estrategia para el retiro laboral en los prejubilados de la fiscalía de Bogotá (Tesis de pregrado). Recuperado de: <http://repository.ucc.edu.co/handle/ucc/13177>
- Betancourt F, Sánchez A, (2003). Oficina Internacional del Trabajo OIT. Tendencias e indicadores de empleo y protección social de adultos mayores en América Latina, 2003. Recuperado de <http://www.docstoc.com/docs/3265820/Oficina-Internacional-del-Trabajo-Tendencias-en-indicadores-de-empleo-y>, Consultado: junio 2020.
- Calderón D., (2018) Epidemiología de la depresión en el adulto mayor. Revista Médica Herediana. Recuperado de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2018000300009
- Carmona C, Cely J, Nemequen R, y Sanabria W, (2008). Características del proceso de duelo por pérdida de actividad laboral que se presenta en población en proceso de pre-

jubilación del DANE. Revista Científica: Umbral Científico. Universidad Manuela Beltrán Bogotá- Colombia. Recuperado: <https://www.redalyc.org/pdf/304/30401209.pdf>

Castellanos E., Martinez C., Vargas L., y Vera A., (2013) Significados construidos por pre pensionados del Ministerio de Transporte frente al retiro por pensión. Universidad Piloto de Colombia. Recuperado de:
<http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/3047/00001427.pdf?sequence=1>

Castro, K. (2018) Calidad de vida y Bienestar psicológico y expectativas frente a la jubilación en un grupo de funcionarios de la U.P. B. próximos al retiro laboral, Universidad Pontificia Bolivariana de Bucaramanga. Recuperado de:
https://biblioteca.bucaramanga.upb.edu.co/docs/digital_36434.pdf

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. (1991). *Constitución Política de Colombia de 20 de julio de 1991 en ejercicio de su poder soberano, representado por sus delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente, invocando la protección de Dios, y con el fin de fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana, decreta, sanciona y promulga la siguiente: Constitución Política de Colombia.* Bogotá D.C.

Corte Constitucional (2016). SENTENCIA T-357 DE 2016 ACCIÓN DE TUTELA PARA OBTENER REINTEGRO LABORAL-Procedencia excepcional/PREPENSIONADO-

Sujeto de especial protección. Bogotá D. C.: Secretaría General de la Corte Constitucional.

Duque, Nora & Duque, Sandra (2016). Artículo de Investigación “*El derecho fundamental de una pensión y el principio de sostenibilidad financiera: un análisis desde el régimen de prima media Con prestación definida en Colombia*”. Recuperado de:
<http://www.scielo.org.co/pdf/jusju/v12n1/v12n1a04.pdf>

El Congreso de la República de Colombia (1993). *Ley 100 del 23 de diciembre de 1993 por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones*. Bogotá D.C.: Congreso de la República de Colombia. Recuperado de:
https://oig.cepal.org/sites/default/files/colombia_-_ley_100.pdf

El Presidente de la República de Colombia (1998). *Decreto 36 del 09 de enero de 1998 por la cual se reglamenta el literal c) del artículo 262 de la Ley 100 de 1993*. Bogotá D.C.: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

El Congreso de la República de Colombia (1999) *Ley 549 de 28 de diciembre de 1999 por la cual se dictan normas tendientes a financiar el pasivo pensional de las entidades territoriales, se crea el Fondo Nacional de Pensiones de las entidades territoriales y se dictan otras disposiciones en materia prestacional*. Recuperado de:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=3420>

Fernández, J., Crego, A. y Alcover, C. (2008). Relaciones entre factores sociodemográficos, motivación hacia el retiro temprano y satisfacción en la vida postlaboral: análisis exploratorio en una muestra prejubilados españoles. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24 (3), 417-439. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2313/231316496008>

Giraldo, C. y Cardona, D. (2010). Ser viejo en Colombia tiene su costo laboral. *Investigaciones Andina*, 12 (21), 50 - 59. Recuperado de <http://revistas.ces.edu.co/index.php/derecho/article/view/3835/2554>

Crego, A. y Alcover, C. (2004). La experiencia de prejubilación como fenómeno psicosocial: estado de la cuestión y propuesta de un marco teórico para la investigación. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20 (3), 291-336. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2313/231317816002>

Guevara, M. (2013). Preparación para la jubilación: diseño de un programa de acompañamiento psicológico. *Visión Gerencial*. 1. 103-122. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545895003.pdf>

Gutiérrez, O. (2014). Caracterización y diagnóstico de personas en proceso de retiro laboral de la Secretaría Distrital de Salud de Bogotá. *Psicología Iberoamericana*. 22 (1). pp. 34-44. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1339/133944229005.pdf>

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2006) Metodología de Investigación. Cuarta Edición. Editorial McGraw-Hill. Bogotá, Colombia. Pág. 40-71

Limón Mendizábal M., (1993) La preparación a la jubilación: nueva ocupación del tiempo. *Revista Complutense de Educación*. Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de: <file:///Users/macair/Desktop/18825-Texto%20del%20arti%CC%81culo-18901-1-10-20110602.PDF>

Madrid García, A., y Garcés de los Fayos, E. (2000). La preparación para la jubilación: Revisión de los factores psicológicos y sociales que inciden en un mejor ajuste emocional al final del desempeño laboral. *Anales de Psicología*, 16(1), 87-99. ISSN: 0212-9728. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=167/16716109>

Millares I, (2010) Vejez Productiva, El reconocimiento de las personas mayores como un recurso indispensable en la sociedad. *Kairos: Revista de temas sociales*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3702472>

Ministerio de Protección Social (2008). *Resolución 2646 por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional*. Recuperado de:

https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm

Ministerio de Salud (1993) *Resolución 8430 por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud*. Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>

Ministerio de Salud y Protección Social (2015). *Política Colombiana de Emebejecimiento Humano y Vejez*. Bogotá, Colombia. Recuperado de:

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/Pol%C3%ADtica-colombiana-envejecimiento-humano-vejez-2015-2024.pdf>

Moreno, M. (12 de febrero del 2020). Colombia llegó este miércoles a los 50 millones de habitantes. *Portafolio*. Recuperado de: <https://www.portafolio.co/economia/colombia-llego-este-miercoles-a-los-50-millones-de-habitantes-538023>

Navarrete, N., Palacio, C. d. & Villamil, N. J. (2011). *Programas de preparación para el retiro laboral en las empresas del sector público de Bogotá*. (Tesis de Posgrado). Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12010/1625>

Organización Mundial de la Salud. (2011) Calidad de vida. Definición. Recuperado de: https://www.ecured.cu/Calidad_de_vida#:~:text=Seg%C3%BAn%20la%20OMS%2C%20la%20calidad,%20sus%20normas%20sus%20inquietudes.

Organización Mundial de la Salud. (2020), La actividad física en los adultos mayores. Recuperado de: https://www.who.int/dietphysicalactivity/factsheet_olderadults/es/

Packer, M. (1985). La investigación hermenéutica en el estudio de la conducta humana. *American Psychologist*, 40 (10). Traducido por Laura Sampson. Recuperado de <https://www.ersilias.com/wp-content/uploads/2018/09/La-investigacion-hermeneutica-en-el-estudio-de-la-conducta-humana.pdf>

Revista Dinero (19 de marzo de 2018). Colombia llegó este miércoles a los 50 millones de habitantes. Recuperado de <https://www.dinero.com/pais/articulo/cuantos-colombianos-estan-en-la-tercera-edad-segun-el-censo/261611>

Salazar, A., Reyes, M., Plata, S., Galvis, P., Montalvo, C., Sánchez, E., Pedraza, O., Gómez, P.,... Ríos., J. (2015). *Acta Neurológica Colombiana*. Prevalencia y factores de riesgo psicosociales de la depresión en un grupo de adultos mayores en Bogotá. Páginas: 176-183.

Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/anco/v31n2/v31n2a08.pdf>

Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia. (2018). Plan de Retiro Laboral de la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia. Recuperado de: <https://scj.gov.co/sites/default/files/planeacion/Plan%20de%20retiro%20laboral%202018.pdf>

Solarte, C. (2008). Programa de asistencia a los funcionarios de la división de impuestos y aduanas nacionales de la ciudad de Cali próximos a la jubilación, Universidad Autónoma de Occidente de Santiago de Cali. Recuperado de: <https://red.uao.edu.co/bitstream/10614/6668/1/T04653.pdf>

13. ANEXOS

13.1. Anexo 1 Guía de entrevista Semiestructurada.

1. Estudio Sociodemográfico y Entrevista Semiestructurada	
Mediante un tipo de entrevista individual y semiestructurada con cada trabajador se identificará aspectos, sociodemográficos, de autoconocimiento y adaptación.	
Identificación de datos Sociodemográficos: Edad, Estrato de vivienda, cargo, personas con quien convive y nivel educativo.	
<u>Autoconocimiento:</u>	<u>Adaptación a los nuevos cambios:</u>
Si el trabajador está preparado para su pensión.	Si el trabajador está preparado para asumir los nuevos cambios en su vida.
Si ya ha hecho un primer acercamiento para los trámites de pensión.	Qué proyecto de vida y planes personales tiene.
Si ya tiene un plazo de tiempo definido.	El nivel de afectación que crea pueden impactar estos cambios.
Preguntas en la Entrevista:	
La entrevista no es estática, tiene por finalidad establecer una guía de acompañamiento que es susceptible a las dinámicas de la conversación y a las respuestas que las personas vayan brindando.	
a. Saludo: Buenos días/Buenas Tardes. Soy (Nombre de quién realiza la llamada o hace el acompañamiento) (Nombre del cargo) de Talento Humano.	
b. Motivo de la llamada/accompañamiento: "Acompañamiento a los trabajadores que se encuentran próximos a pensionarse"	

c. ¿Ha realizado algún trámite para la pensión? ¿Cuáles ha hecho?

d. ¿Qué le hace falta dentro de esos trámites para iniciar su proceso de pensión?

e. ¿Cuál es el tiempo que ha proyectado para recibir su pensión?

f. ¿Qué planes personales ha pensado o desarrollado para cuando reciba su pensión?

g. ¿Se siente preparado para recibir los cambios de pasar de trabajador a pensionado?

h. ¿Qué áreas de su vida cree que se pueden ver afectadas durante y después del proceso de pensión?

13.2. Anexo 2. Guía de Plan de Acompañamiento Psicosocial al personal que está próximo a pensionarse

	PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL	Revisión 0
	PLAN DE ACOMPAÑAMIENTO PSICOSOCIAL	

PLAN DE ACOMPAÑAMIENTO PSICOSOCIAL PARA PERSONAL QUE ESTÁ PRÓXIMO A PENSIONARSE	
1. Identificación de la población:	
Realizar la identificación de la población que cumple con los requisitos para la pre-pensión, ya sea por la edad y tiempo laborado o por pérdida de capacidad física o incapacidad permanente.	
Identificación de la Edad y Semanas de cotización	Pérdida de capacidad física y/o incapacidad permanente:
De acuerdo a la Ley 797 de 2003 del Sistema General de Pensiones establece la cotización de 1300 semanas y haber cumplido la edad de 57 años para mujeres y 62 años para los hombres.	De acuerdo a la Ley 860 de 2003 se aplicará por Invalidez causada por enfermedad: Que haya cotizado cincuenta (50) semanas en los últimos tres (3) años y su fidelidad de cotización para con el sistema sea al menos del veinte por ciento (20%) del tiempo transcurrido entre el momento en que cumplió veinte (20) años de edad y la fecha de la primera calificación del estado de invalidez.
Cumple con los requisitos legales para el acompañamiento (edad, semanas cotizadas, calificación médica invalidez): SI ___ NO ___	
2. Información Sociodemográfica:	
<ul style="list-style-type: none"> - Rol en la organización - Edad. - Género. - Nivel Académico. - Estrato socioeconómico. - Personas con quienes vive. 	
3. Entrevista Semiestructurada	

Mediante un tipo de entrevista individual y semiestructurada con cada trabajador se identificará aspectos de autoconocimiento y adaptación.

Autoconocimiento:

Si el trabajador está preparado para su pensión.

Si ya ha hecho un primer acercamiento para los trámites de pensión.

Si ya tiene un plazo de tiempo definido.

Adaptación a los nuevos cambios:

Si el trabajador está preparado para asumir los nuevos cambios en su vida.

Qué proyecto de vida y planes personales tiene.

El nivel de afectación que crea pueden impactar estos cambios.

Preguntas en la Entrevista:

La entrevista no es estática, tiene por finalidad establecer una guía de acompañamiento que es susceptible a las dinámicas de la conversación y a las respuestas que las personas vayan brindando.

a. Saludo: Bueno días/Buenas Tardes. Soy (Nombre de quién realiza la llamada o hace el acompañamiento) (Nombre del cargo) de Talento Humano.

b. Motivo de la llamada/accompañamiento: "Acompañamiento a los trabajadores que se encuentran próximos a pensionarse"

c. ¿Ha realizado algún trámite para la pensión? ¿Cuáles ha hecho?

d. ¿Qué le hace falta dentro de esos trámites para iniciar su proceso de pensión?

e. ¿Cuál es el tiempo que ha proyectado para recibir su pensión?

f. ¿Qué planes personales ha pensado o desarrollado para cuando reciba su pensión?

g. ¿Se siente preparado para recibir los cambios de pasar de trabajador a pensionado?

h. ¿Qué áreas de su vida cree que se pueden ver afectadas durante y después del proceso de pensión?

4. Identificación factores de riesgo psicosocial:

En un segundo acompañamiento en entrevista semiestructurada, se pretende identificar en el trabajador algunos factores de riesgo.

Riesgos Intralaborales para su jubilación.

i. ¿Ha tenido dentro de la organización alguna dificultad en el proceso para adquirir su pensión?

Riesgos Extralaborales para su jubilación.

k. ¿Ha tenido algún impedimento para tramitar su pensión con el fondo de pensiones que está afiliado?

j. ¿Su jefe inmediato le ha facilitado los tiempos para realizar los trámites para su pensión?	l. ¿Su familia está preparada para su nueva etapa de pensionado?
--	--

5. Aprendizaje y Capacitación:

Busca trabajar sobre los aspectos de riesgo que tiene el trabajador próximo a jubilarse para enseñarle técnicas y preparación para los cambios.

Asesorías Personalizadas:

- Acompañamiento Administrativo.
- Asesoría de los Fondos de pensiones para adquirir la pensión.
- Hábitos Financieros: Manejo de recursos y si desea hacer actividades de inversión y/o emprendimiento.

Talleres y Cursos de Formación:

- Adaptación al cambio.
- Manejo del tiempo y ocio.
- Estilo de vida saludable.

6. Cierre del Acompañamiento Psicosocial:

Se le aplicará una encuesta de satisfacción para conocer el impacto del acompañamiento, que consta de 4 preguntas con opciones de múltiple respuesta en escala Likert. (Muy Satisfecho, Satisfecho, Insatisfecho, y Muy Insatisfecho).

Encuesta de Satisfacción

1. ¿Considera que el acompañamiento psicosocial fue de beneficio para la preparación para su vida personal en la jubilación?

Muy Satisfecho / Satisfecho / Insatisfecho / Muy Insatisfecho

2. ¿Considera que el acompañamiento en asesorías personalizadas con fondos de pensiones y otras entidades fue efectivo?

Muy Satisfecho / Satisfecho / Insatisfecho / Muy Insatisfecho

3. ¿Considera que adquirió nuevos conocimientos a través de los contenidos de talleres y capacitaciones vistos (Estilos de vida saludable, Manejo del tiempo y Adaptación al Cambio)?

Muy Satisfecho / Satisfecho / Insatisfecho / Muy Insatisfecho

4. ¿Considera que se siente preparado para afrontar los retos y cambios de su vida al retirarse de sus labores en la empresa?

SI ____ NO ____ y ¿por qué?

Observaciones: _____

3.3 Anexo 3. Instructivo de Acompañamiento Psicosocial a Pre pensionados


	INSTRUCTIVO X	Revisión 0
	ACOMPANAMIENTO A PRE-PENSIONADOS	

TABLA DE REVISIONES		
REVISIÓN	FECHA	RESUMEN DEL CAMBIO
0		Edición inicial del documento.

1. OBJETIVO

Realizar un acompañamiento administrativo y psicosocial a los trabajadores que están próximos a pensionarse por vejez y aquellos que por su condición de salud (invalidez) tienen una imposibilidad física y/o mental para trabajar y que alcanzan la pensión de invalidez de acuerdo a lo estipulado en la ley.


2. ALCANCE

Este instructivo aplicará para la realización de acompañamiento administrativo y psicosocial para los Pre-pensionados a los que se les pueda brindar las rutas de información para poder acceder a la Pensión en caso de vejez o por invalidez parcial o permanente.

Se realizará Acompañamiento a Pre-pensionados en los siguientes casos:

- 2.1. Trabajadores que están próximos (menos de un año) a Pensionarse que cumplan con la edad y las semanas cotizadas de acuerdo a lo que indica la *Ley 100 de 1993*. (art. 13, f., art.33).
- 2.2. Trabajadores diagnosticados con enfermedades de origen común o de origen laboral calificados por un comité médico o junta de calificación, que tengan una pérdida en su capacidad laboral que le impida o dificulte desempeñar el oficio o profesión para el cual fue contratado.
- 2.3. Trabajadores diagnosticados con enfermedades de origen común o de origen laboral calificados por un comité médico o junta de calificación, que por su pérdida de capacidad laboral necesiten la asistencia de otra persona para movilizarse o realizar alguna tarea.
- 2.4. Trabajadores a quienes después de haber estado en el instructivo de acompañamiento a la pre-pensión por invalidez sean diagnosticados, según el concepto del médico laboral, que la causa de invalidez haya desaparecido y que puede reincorporarse a sus labores. (Decreto 758 de 1990, art. 7)
- 2.5. En los casos que el trabajador lleve un periodo de incapacidad mayor a los 180 días por enfermedad de origen común, se le brindará acompañamiento con asesores de Entidad Promotora de Salud EPS, para que puedan brindarle información de cómo puede solicitar la pensión por invalidez.

NOTA: Estos acompañamientos de pre-pensionados se realizarán siempre y cuando el trabajador de manera voluntaria y expresa apruebe la realización del mismo.

	INSTRUCTIVO X	Revisión 0
	ACOMPANAMIENTO A PRE-PENSIONADOS	


3. DEFINICIONES

De acuerdo a lo estipulado en la Ley 100 de 1993, se define lo siguiente:

- 3.1. **PENSIÓN:** Tiene por objetivo garantizar en la población el amparo contra las condiciones derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte mediante un reconcomiendo prestacional económico.
- 3.2. **PRE-PENSIONADO:** Toda persona con contrato de trabajo que le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez.
- 3.3. **ESTADO DE INVALIDEZ:** Para los efectos se considera inválida la persona que por cualquier causa de origen no profesional, no provocada intencionalmente, hubiere perdido el 50% o más de su capacidad laboral.
- 3.4. **PENSIÓN POR INVALIDEZ:** Es una prestación económica que se otorga mediante el sistema de Seguridad Social cuando un trabajador pierde su capacidad laboral por sus condiciones de salud, en tal grado que no puede procurarse el sustento mediante el desempeño de su trabajo, lo que le da acceso a pensionarse cuando tiene una pérdida de su capacidad laboral. Sin embargo, la pensión por invalidez es *"una prestación periódica de carácter temporal, no definitiva, cuya duración depende de la persistencia del estado de invalidez del afiliado. Sabemos que existen estados de invalidez que no admiten posibilidad de recuperación, pero la ciencia también nos ha mostrado que es posible la recuperación de ciertos estados de invalidez y, por ende, la viabilidad de la reincorporación del afiliado al mercado de trabajo. Ello justifica desde todo punto de vista la naturaleza temporal de la pensión de invalidez"*. (Castillo 2011).
- 3.5. **ruta de atención:** Conjunto de recomendaciones dirigidas al trabajador para conocer el estado de su pre-pensión con los Fondos de Pensiones, convenios, y Entidad Prestadora de Salud EPS.

4. DESARROLLO DEL INSTRUCTIVO

Paso	ETAPA	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
1	Reporte del Estado Trabajador próximo a pensionarse	Realizar el reporte semestral con el listado de los trabajadores que apliquen al acompañamiento para la pre-pensión por vejez o por invalidez.	Jefe/Coordinador/ Analista Talento Humano HSEQ Analista/Asistente Gestión Social	Correo Electrónico
2	Revisión del Caso	Iniciar la revisión del caso particular para establecer la gestión administrativa respectiva y el tipo de acompañamiento pre-pensionado por vejez y/o en caso de invalidez.	Jefe Talento Humano Jefe HSEQ Analista/Asistente Gestión Social Coordinador/Analista Talento Humano	Correo Electrónico EC-F-06 Acta de Reunión

	INSTRUCTIVO X	Revisión 0
	ACOMPANAMIENTO A PRE-PENSIONADOS	

3	Comunicación sobre Seguimiento Pre-pensionado	Comunicar al trabajador el proceso de acompañamiento que tendrá en caso de ser candidato para ser pre-pensionado por vejez o invalidez.	Jefe/Coordinador/ Analista Talento Humano Analista/Asistente Gestión Social	Programación Visita en acompañamiento pre-pensión
4	Inclusión en el Programa de Formación Pre-pensional	Incluir al trabajador en el programa de formación para pre-pensionados. El programa de formación para Pre-pensionados será incluido en el Plan Básico de Capacitación y tendrá por objetivo la cobertura de las personas caracterizadas para el presente acompañamiento.	Analista de Desarrollo y Calidad de TH Analista/Asistente Gestión Social	Correo Electrónico TH-F-11 Plan Básico de Capacitación
5	Acompañamiento para participar en Asesorías Individuales	Realizar el acompañamiento al trabajador para que participe en las asesorías individuales de pre-pensión por vejez y/o invalidez con los asesores del Fondo de Pensiones.	Analista/Asistente Gestión Social Coordinador/ Analista/Asistente de Talento Humano	N.A.
6	Reporte y consolidación de casos	Realizar reporte en formato Excel con el registro histórico de cada acompañamiento, información y fechas en las que se tenga conocimiento de cuando se realizará retiro por pensión al trabajador.	Coordinador/ Analista/Asistente de Talento Humano Analista/Asistente Gestión Social	Reporte en Base de Datos Consolidada
7	Reconocimiento público	Cuando ya se tenga fecha próxima de su retiro por pensión y se haya informado al trabajador, se realizará un reconocimiento en el espacio de celebración de cumpleaños agradeciendo sus años de servicio a la empresa.	Coordinador/ Analista/Asistente de Talento Humano Analista/Asistente Gestión Social	Base de Datos Consolidada

5. RESPONSABILIDADES

- 5.1. El proceso de HSEQ y el Coordinador/Analista/Asistente de Talento Humano deberán informar de manera inmediata, mediante correo electrónico, los casos que se presenten y que apliquen a los temas de pre-pensionados.
- 5.2. La Analista/Asistente de Gestión Social, el Coordinador/Analista/Asistente de Talento Humano informarán al trabajador del acompañamiento pre-pensionado que se realizará para su beneficio o apoyo.]
- 5.3. El Coordinador/Analista/Asistente de Talento Humano estarán apoyando con la gestión de asesorías individuales con los Fondos de Pensiones (AFP) y EPS.
- 5.4. La Analista/Asistente de Gestión Social, realizarán seguimientos periódicos a los casos presentados para mantener el acompañamiento y apoyo al trabajador para poder obtener su pensión.

FEP CO	INSTRUCTIVO X	Revisión 0
	ACOMPANAMIENTO A PRE-PENSIONADOS	

5.5. La Empresa a través de sus representantes, realizará la verificación y aprobación de recursos sociales o de otra índole que se requieran para el tratamiento de los casos presentados.

6. RECURSOS Y/O CONVENIOS

6.1. Programa de Bienestar Laboral y Prevención de Riesgo Psicosocial.

6.2. Pólizas y Convenios.

6.3. Seguros de Vida de los Trabajadores.

6.4. Fondo de Pensiones.

6.5. Entidad Prestadora de Salud EPS.

6.6. Caja Compensación Familiar.

6.7. Organizaciones de Apoyo.

13.4 Anexo 4. Formato de Seguimiento Individual

	FORMATO X	Revisión 0
	PLAN DE ACOMPAÑAMIENTO PSICOSOCIAL SEGUIMIENTO INDIVIDUAL	

SEGUIMIENTO INDIVIDUAL	
Nombre del Trabajador: _____	
Pensión por Vejez _____	Pensión por Invalidez _____
Cumple con los requisitos legales para el acompañamiento (edad, semanas cotizadas, calificación médica invalidez): SI ___ NO ___	
2. Información Sociodemográfica:	

- Rol en la organización: _____
- Edad: _____
- Género: _____
- Nivel Académico: _____
- Estrato socioeconómico: _____
- Personas con quienes vive: _____

3. Entrevista Semiestructurada

Preguntas en la Entrevista:	Respuestas
c. ¿Ha realizado algún trámite para la pensión? ¿Cuáles ha hecho?	
d. ¿Qué le hace falta dentro de esos trámites para iniciar su proceso de pensión?	
e. ¿Cuál es el tiempo que ha proyectado para recibir su pensión?	
f. ¿Qué planes personales ha pensado o desarrollado para cuando reciba su pensión?	
g. ¿Se siente preparado para recibir los cambios de pasar de trabajador a pensionado?	
h. ¿Qué áreas de su vida cree que se pueden ver afectadas durante y después del proceso de pensión?	

4. Identificación factores de riesgo psicosocial:

<u>Riesgos Intralaborales para su jubilación.</u>	Respuestas
i. ¿Ha tenido dentro de la organización alguna dificultad en el proceso para adquirir su pensión?	
j. ¿Su jefe inmediato le ha facilitado los tiempos para realizar los trámites para su pensión?	
<u>Riesgos Extralaborales para su jubilación.</u>	Respuestas
k. ¿Ha tenido algún impedimento para tramitar su pensión con el fondo de pensiones que está afiliado?	

1. ¿Su familia está preparada para su nueva etapa de pensionado?		
5. Aprendizaje y Capacitación:		
<u>Asesorías Personalizadas:</u>	Participo en la Capacitación y/o asesoría	
	SI	NO
- Acompañamiento Administrativo.		
- Asesoría de los Fondos de pensiones para adquirir la pensión.		
- Hábitos Financieros: Manejo de recursos y si desea hacer actividades de inversión y/o emprendimiento.		
<u>Talleres y Cursos de Formación:</u>	Participo en la Capacitación y/o asesoría	
	SI	NO
Adaptación al cambio.		
Manejo del tiempo y ocio.		
Estilo de vida saludable.		
6. Cierre del Acompañamiento Psicosocial:		
Se le aplicará una encuesta de satisfacción para conocer el impacto del acompañamiento, que consta de 4 preguntas con opciones de múltiple respuesta en escala Likert. (Muy Satisfecho, Satisfecho, Insatisfecho, y Muy Insatisfecho).		
<p style="text-align: center;">Encuesta de Satisfacción</p> <p>1. ¿Considera que el acompañamiento psicosocial fue de beneficio para la preparación para su vida personal en la jubilación?</p> <p style="text-align: center;">Muy Satisfecho / Satisfecho / Insatisfecho / Muy Insatisfecho</p> <p>2. ¿Considera que el acompañamiento en asesorías personalizadas con fondos de pensiones y otras entidades fue efectivo?</p>		

Muy Satisfecho / Satisfecho / Insatisfecho / Muy Insatisfecho

3. ¿Considera que adquirió nuevos conocimientos a través de los contenidos de talleres y capacitaciones vistos (Estilos de vida saludable, Manejo del tiempo y Adaptación al Cambio)?

Muy Satisfecho / Satisfecho / Insatisfecho / Muy Insatisfecho

4. ¿Considera que se siente preparado para afrontar los retos y cambios de su vida al retirarse de sus labores en la empresa?

SI ____ NO ____ y ¿por qué?

Observaciones: _____