

DISEÑO DE UN PROGRAMA DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD
MENTAL PARA TRABAJADORES EN FUERO PENSIONAL O PRÓXIMOS A
ESTARLO DE UNA DISTRIBUIDORA DE PRODUCTOS DE CONSUMO MASIVO
EN NARIÑO.

PRESENTADO POR:

CAROLINA GARCES BENAVIDES

ANYI MARTINEZ VALENCIA

JULIETH MORA MERA

JEIMI ELENA RUANO PORTILLA

FACULTAD DE MEDICINA

DIVISIÓN DE POSGRADOS DE SALUD PÚBLICA

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO

SAN JUAN DE PASTO

UNIVERSIDAD CES

DISEÑO DE UN PROGRAMA DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD
MENTAL PARA TRABAJADORES EN FUERO PENSIONAL O PRÓXIMOS A
ESTARLO DE UNA DISTRIBUIDORA DE PRODUCTOS DE CONSUMO MASIVO
EN NARIÑO.

PRESENTADO POR:

CAROLINA GARCES BENAVIDES

ANYI MARTINEZ VALENCIA

JULIETH MORA MERA

JEIMI ELENA RUANO PORTILLA

ASESOR

OSCAR CARVAJAL

FACULTAD DE MEDICINA

DIVISIÓN DE POSGRADOS DE SALUD PÚBLICA

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO

SAN JUAN DE PASTO

UNIVERSIDAD CES

CONTENIDO

RESUMEN	6
ABSTRACT	7
1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	8
2. JUSTIFICACIÓN	10
3. MARCO TEÓRICO	12
4. OBJETIVOS	19
4.1 Objetivo general	19
4.2 Objetivos específicos	19
5. METODOLOGÍA	20
5.1 Enfoque metodológico:	20
5.2 Tipo de investigación:	20
5.3 Criterios de fuentes y posibles razones de pérdidas de fuentes:	20
5.4 Definición de las técnicas de registro y organización:	20
5.5 Categorías de análisis:	21
5.6 Preparación del plan para describir, interpretar y analizar la información:	21
6. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	22
7. CONSIDERACIONES ÉTICAS	23
8. RESULTADOS	25
8.1 Revisión bibliográfica	25
8.2 Aplicación de la encuesta	26
8.3 Programa de promoción y prevención	38

9. CONCLUSIONES	39
10. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	41
ANEXOS	44
Anexo 1. Cronograma de trabajo	44
Anexo 2. Presupuesto.....	48
Anexo 3. Encuesta semi-estructurada - Retiro laboral por pensión	49
Anexo 4. Programa de promocion y prevención.....	53

LISTA DE FIGURAS.

Figura 1. Antigüedad en la empresa	2126
Figura 2. Sexo	27
Figura 3. Edad	27
Figura 4. ¿Se siente estresado en el trabajo?	28
Figura 5. Síntomas experimentados debido al estrés.....	28
Figura 6. Con que frecuencia le cuesta sentirse relajado	29
Figura 7. ¿Cómo califica el nivel de estrés en el trabajo?	29
Figura 8. ¿Hace cuánto tiempo piensa que ha venido sintiendo estrés laboral? ..	30
Figura 9. Cuál es el aspecto más estresante de su trabajo	30
Figura 10. ¿Ha encontrado amigos al interior de la compañía?	31
Figura 11. ¿Cómo es la relación laboral que tiene con sus compañeros de trabajo?	31
Figura 12. ¿Cómo define su entorno de trabajo y sus relaciones laborales en este momento?.....	32
Figura 13. ¿Considera a sus compañeros de trabajo como su red de apoyo?	32
Figura 14. Sentimiento frente al proceso de pensión	33
Figura 15. ¿Cómo considera su estabilidad laboral?.....	33
Figura 16. ¿Usted tiene plasmado su proyecto de vida?.....	34
Figura 17. ¿Actualmente se considera un colaborador activo en la organización?	34
Figura 18. ¿Le gustaría recibir capacitación respecto del proceso de pensión (ámbito legal)?	35
Figura 19. ¿Qué programas le gustaría que la empresa implemente para aportar a su proceso de retiro laboral?	215
Figura 20. ¿Cree usted que es importante el apoyo empresarial para su proceso de pensión?	36

RESUMEN

La presente investigación plantea una revisión en un contexto laboral de aquellos riesgos psicosociales que afectan a una población muestra de estudio y que con base a estos se proponen acciones de promoción y prevención en salud mental en la empresa.

Los trabajadores objeto de estudio fueron aquellos que encuentran en fuero pensional o próximos a estarlo de una distribuidora de productos de consumo masivo en Nariño, se estima que esta población en esta etapa pasa por una transición entre la vida laboral y pensional que podría desencadenar riesgos psicosociales complejos que afecten su salud mental o física, generando durante su lapsus laboral una incertidumbre a la adaptación futura.

Por lo anterior nace la necesidad de realizar una encuesta al personal que se encuentra en fuero pensional y próximos a estarlo para proceder identificar sus factores de riesgo psicosociales y como estos están afectando su desempeño durante sus últimos años laborales en la empresa.

A los resultados arrojados de la encuesta se tomarán como insumo para plantear un programa de acción para generar equilibrio al bienestar mental funcional y productivo de personal de la empresa de consumo masivo de Nariño.

Palabras clave: Salud mental, Riesgo Psicosocial, estrés Fuero pensional, Pensión, Estado emocional y Proceso de adaptación

ABSTRACT

This investigation proposes a review in a work context of those psychosocial risks that could affect a sample of the study population and based on these they promotion and prevention actions in mental health are proposed in the company.

The workers under study were those who are in pension or close to being a distributor of mass consumer products in Nariño, so it estimated that this population at this stage goes through a transition between work and pension life that could trigger risks complex psychosocial conditions that affect their mental or physical health, which means generating uncertainty about future adaptation during their work lapses.

For this reason, the need arises to carry out a survey of personnel who are in the pension field and close to being so to proceed to identify their psychosocial risk factors and at the same time define how these are affecting their performance during their last working years in the company.

The results obtained in the survey of the company will be taken as an input to propose an action program which will help to balance the functional and productive mental well-being of the personnel of the mass consumption company of Nariño.

Keywords: Mental Health, Psychosocial Risk, Stress, Pension Jurisdiction, Pension, Emotional State and Adaptation Process

1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

De acuerdo con la normativa colombiana, en el artículo 3 de la Ley 1616, 2013 (1) Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones; se define la Salud mental como:

Un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para trabajar y establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad. (1)

Es por ello que el garantizar una buena estabilidad emocional en el contexto laboral, es fundamental para el bienestar físico y mental de los trabajadores, adicional que se destacan en su rol y generan climas laborales adecuados trayendo consigo, productividad alta y le será más fácil afrontar la transición que implica las etapas durante la vida laboral.

Las intervenciones en materia de salud mental deben formar parte de una estrategia integrada de salud y bienestar que abarque la prevención, la detección temprana, el apoyo dentro del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

La importancia de prevenir y promover la salud, es benéfica para las organizaciones que aplican medidas eficaces en el lugar de trabajo que pueden reflejarse no solo en nivel de productividad, sino que también en la prevención de riesgos psicosociales, que si no son evaluados e intervenidos a tiempo pueden ocasionar afectaciones importantes en la salud de los trabajadores especialmente a los que se encuentran en procesos de adaptación como lo es los que están prontos a pensionarse.

Al respecto, debe tenerse en cuenta que existe una población que ha llevado una vida activa laboralmente y al considerar la pensión, ésta es percibida de manera positiva y anhelada; mientras que otra gran parte de la población experimenta un gran impacto emocional y en consecuencia se ve afectado el desempeño de sus

roles laborales, relaciones sociales, rutinas diarias, incluso manifiesta cambios de la percepción de sí misma. Además, teniendo en cuenta a los autores Van Soligne & Henkens (2), cabe señalar que el impacto de la salida del trabajo quedará modulado por diversos factores, tanto psicológicos como contextuales.

Es preciso señalar que se identificó que en los trabajadores de Distribuidora de Productos de Consumo Masivo en Nariño, que se encontraban prontos a pensionarse o culminar su periodo laboral, necesitaban de cierta forma tener un mayor seguimiento individual y colectivo a los diferentes factores de riesgo psicosociales, teniendo en cuenta que presentaban sentimientos como la incertidumbre, el miedo y los pensamientos negativos, entre otros factores, que estarían afectando emocionalmente al trabajador y por ello traer consigo afectaciones en su entorno familiar, laboral y personal, es por esta razón que se consideró necesario que la empresa contratista le facilite ese proceso adaptativo y que contribuyera a la comprensión de la nueva etapa; que sus trabajadores enfrentan en el período final de su carrera laboral y pensional, como aporte a la prevención y promoción de la salud mental.

Por lo anterior, se identificó la necesidad de diseñar de un programa de promoción y prevención en salud mental para trabajadores con fuero pensional o pronto a estarlo, a raíz del cual la empresa brinde una orientación y seguimiento en su proceso de transición, generando una detección y disminución de la presencia del riesgo psicosocial, para finalmente establecer un adecuado seguimiento y control dentro del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

2. JUSTIFICACIÓN

Este proyecto se llevará a cabo con el propósito de indagar sobre el estado actual de las emociones presentadas en el proceso de transición de empleado a jubilado en trabajadores con fuero pensional o próximos a estarlo de una distribuidora de productos de consumo masivo en Nariño, teniendo en cuenta la aplicación de una encuesta a 20 trabajadores de dicha empresa, que cumplan los criterios de fuero pensional.

En Colombia la jubilación es considerada como un proceso inevitable en la vida, es definido como un cambio que se da al final del ciclo de desarrollo de la persona y funciona como un ritual que marca la transición entre la etapa adulta y la vejez. Según Papalia, 1997 (3), en la mayoría de los casos, coincide la jubilación con el inicio de los cambios físicos, psicológicos y sociales asociados a la etapa de la vejez.

Es importante resaltar que Cada persona tiene un proceso de adaptación diferente, por ello algunos trabajadores suelen asumir esto de manera positiva o negativa, ya que se desencadenan múltiples emociones, al pasar a tener una vida inactiva, puede generar estrés, depresión, miedos, incertidumbre, sentimiento de exclusión, dificultades al adaptarse en diferentes contextos como familiares, sociales y personales, por lo cual se puede identificar que el riesgo psicosocial está presente. Por lo anterior existe gran necesidad en las empresas, por crear conciencia respecto a la salud mental de los trabajadores, para que estos estén preparados para asumir nuevas etapas.

Por esta razón a través de un programa de salud mental, se puede generar las condiciones de acompañamiento necesarias para hacer esta transición de la mejor manera posible, tanto para la empresa como para el trabajador, para que su retiro sea satisfactorio y saludable.

De esta manera, se plantea el diseño de este programa debido a que existe la necesidad y la importancia de velar e incluir este grupo poblacional en el cuidado de la salud mental dentro de las empresas.

3. MARCO TEÓRICO

A continuación, se analiza los aportes teóricos que fundamenta la investigación a realizar analizando las categorías y conceptos de trabajo, salud mental, bienestar laboral, retiro laboral, transición y las emociones presentadas en el proceso y riesgo psicosocial.

El trabajo en las lógicas del empleo es entendido como fenómeno cultural y factor clave de la experiencia humana, también como medio para satisfacer necesidades materiales y como patrón regulador del intercambio de bienes y servicios. Así pues, en su dimensión económica, el trabajo forma parte importante del proceso productivo en el que se proveen bienes y servicios que contribuyen al crecimiento de la sociedad y en el que el individuo, en la medida en que cuenta con trabajo, pasa a formar parte del sistema, realizando su labor a cambio de un salario o remuneración que le permite satisfacer sus necesidades.

Aguilar & Rentería (4), desde la visión de economía, se encuentra que la mayoría de los análisis que se realizan acerca del trabajo de lado los aspectos psicosociales que permitan ampliar la mirada de la problemática actual, que resulta en mucha cosa dramática, con lo que se limita a la búsqueda del reajuste cuantitativo del mercado laboral, Marín (5)

Álvaro (1992) citado por Aguilar y Rentería (4), define el trabajo como un factor relevante para las personas, debido a que se construye en una actividad en la que se ocupa gran parte del tiempo; el trabajo es un factor de socialización que se considera el principal vínculo de las personas con la realidad. Por otra parte, el trabajo, según Blanch (6), es visto como contexto fundamental para el establecimiento de relaciones sociales e interpersonales, que se convierte en eje de grupo, comunidades y sociedades.

Desde otro punto de vista, el trabajo se comprende como construcción sociocultural, perspectiva que se asumen en este documento y que se refiere al sentido y el valor

que las personas le atribuyen a su experiencia. Así pues, Blanch (5), estipula que es en el trabajo en donde el ser humano organiza su espacio laboral se constituye en soporte técnico de orden moral, social, judicial, político y cultural.

De igual manera, desde Malvezzi (7), es importante tener en cuenta que las características del trabajo y sus condiciones se han transformado significativamente a lo largo de la historia en función de cambios sociales. Actualmente, los autores Potocnik, Tordera, & Peiro (8), consideran que los sistemas de trabajo se caracterizan por generar nuevas y complejas exigencias a los trabajadores en el cumplimiento de sus funciones, las cuales pueden implicar tanto oportunidades de desenvolvimiento de diferente naturaleza para los trabajadores, como riesgos para su salud.

Las enfermedades derivadas del estrés ocupacional y que se asocian a la exposición a factores psicosociales en el trabajo, son las que actualmente mayor preocupación genera a nivel de salud pública. En Colombia, según el Ministerio de Protección Social (9) y teniendo en cuenta la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo, aplicada en el año 2017; en 737 centros de trabajo adscritos al Sistema General de Riesgos Profesionales, evidenciando en sus resultados que, junto con los ergonómico posturales, los riesgos psicosociales asociados a estrés son los riesgos frecuentemente más reportados por los trabajadores colombianos, por encima de los biológicos y los físicos.

Según Villalobos (10), los factores de riesgo psicosocial constituyen un riesgo cuando, bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición, afectan negativamente la salud de los trabajadores a nivel emocional, cognoscitivo, comportamental y fisiológico, por lo cual se asocian directamente como una a respuesta del estrés en los seres humanos.

Según la Resolución 2646 del 2008, emanada por el Ministerio de la Protección Social (11), el estrés comprende reacciones a nivel fisiológico, psicológico y conductual, siendo el resultado de la interacción de múltiples factores implicados en

el intento del trabajador por adaptarse a las demandas del trabajo. En consecuencia, Villalobos (10), señala que los factores psicosociales en el trabajo deben ser comprendidos desde un enfoque sistémico que contemple los posibles elementos y relaciones que influyen en la experiencia laboral de los trabajadores. En ese sentido, propone un modelo dinámico para la creación de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica que comprende los factores de riesgo psicosocial en tres componentes básicos: el individuo, el trabajo y el entorno.

Los factores psicosociales también pueden ser favorables o desfavorables para el desarrollo de la actividad laboral y para la calidad de vida laboral del individuo. En el primer caso, contribuyen positivamente al desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables tienen consecuencias perjudiciales para su salud y para el bienestar de los mismos. Es así como para la presente investigación se habla de la relación o influencia que tienen los factores de riesgo psicosocial o fuentes de estrés laboral sobre el daño psicológico, físico, o social a los individuos; es así como numerosos estudios han concluido que los riesgos psicosociales son agentes capaces de deteriorar la salud de las personas durante el desempeño de su trabajo e incluso fuera de él.

Desde la seguridad y salud en el trabajo, cuyo principal enfoque es el bienestar humano en los entornos de trabajo, el concepto de bienestar se relaciona con la calidad de vida laboral, que busca trascender en el desarrollo humano integral en la organización, debido a la preocupación en torno a la naturaleza poco recompensante del trabajo y una creciente insatisfacción con el empleo. Una de las maneras de medir el bienestar es el grado de satisfacción en el trabajo, según Berg (12), este hecho se relaciona con tres factores, los cuales son: las características específicas del trabajo (autonomía, variedad de tarea, trabajo significativo, posibilidad de usar conocimientos o habilidades), las prácticas de alto rendimiento en el trabajo (trabajo en equipo, grupos de solución de problemas, entrenamiento, sistemas de comunicación horizontales y verticales) y finalmente los factores que

afectan el entorno de trabajo de las personas (buenas relaciones con la gerencia, seguridad en el empleo, toma de decisiones).

Por su parte, los autores Marsollier & Aparicio (13), hablan de cómo el bienestar laboral puede ser trabajado y aún más puede llegar a ser potencializado bajo las doctrinas de la psicología positiva y las estrategias de afrontamiento adecuadas para sobreponerse a las dificultades que se presentan diariamente en la labor. Los sujetos se enfrentan diariamente en el mundo del trabajo a diversas situaciones que resultan estresantes y que exigen de ellos pensar y actuar con rapidez para resolverlas. Estos pensamientos y actos concretos que los trabajadores realizan para lograr adaptarse a las situaciones conflictivas son las denominadas estrategias de afrontamiento, las cuales serán generales o específicas, según lo amerite la situación. Desde Fernández (14), se puede entender que, si bien existe un estilo de afrontamiento básico, es a través del contacto con el mundo que los rodea que los sujetos construyen estrategias de afrontamiento más complejas.

Cuando se encuentra finalizando la etapa laboral o tiempo productivo de los empleados de dicha empresa, necesariamente debe generarse un proceso de transición que permita al individuo un retiro digno y consiente de la vida laboral, desde estrategias de afrontamiento y acompañamiento en todo el proceso que conlleva el retiro y la etapa pensional.

En cuanto a retiro laboral, Castrillon (15), establece que es un cambio que se da con el conocimiento previo del individuo, el cual puede afectar o cambiar la situación económica, la cantidad de tiempo disponible, la relación con la familia, los amigos, el entorno social etc. La preocupación acerca de la jubilación o retiro laboral constituye otros vectores del interés significativo, ya que aún persisten incertidumbre acerca de cuáles serán los impactos específicos del retiro laboral de los trabajadores, y que repercusiones provocan en su contexto. La presencia de incertidumbre engendra la necesidad de incorporar flexibilidad en el diseño e implementación de los sistemas de jubilación y las exigencias de flexibilidad se extiende a todos los niveles: sociales, organizacionales e individuales; lo cual

reclama la intervención de distintos tipos de conocimientos, a saber: socio-político-económicos, administrativos y psicológicos. Este tipo de desafíos debe extenderse tanto a la academia, como a las gerencias de recursos humanos.

Por otro lado, el retiro laboral vinculado al proceso de jubilación según Papalia (3), se considera como un evento inevitable en la vida y es definido como un cambio que se da al final del ciclo de desarrollo de la persona y funciona como un ritual que marca la transición entre la etapa adulta y la vejez; en la mayoría de los casos, coincide la jubilación con el inicio de los cambios físicos, psicológicos y sociales asociados a la etapa de la vejez de igual manera, la jubilación no es el cese definitivo de toda actividad sino el retiro del trabajo, y afecta las relaciones sociales y familiares de la persona jubilada.

Para Casals (16), la jubilación es el hecho de interrumpir, de una manera por lo general brusca, la actividad laboral o profesional desarrollada durante la vida o una parte importante de la vida por causa de la edad. En este sentido, el elemento definitorio esencial es la edad y no la condición física o psíquica del trabajador. Desde Fericgla (17), se entiende por jubilación el hecho de que, al alcanzar los 65 años, con algunas variantes según el trabajo realizado, las personas, por legislación, son arbitrariamente apartadas de su colocación laboral y tienen prohibido realizar trabajos remunerados. Como acabamos de decir, en algunos casos se habla de «retiro», dado que el individuo es retirado del mundo de la producción. Si el término «vejez» tiene un matiz más biológico, como veremos, «la jubilación o retiro» posee una connotación más oficial e institucionalizada. No es la edad la que determina el retiro sino la construcción social existente en relación a la edad, a la división del trabajo y al mercado laboral.

Igualmente, la autora (17) nos habla de que la jubilación se puede tomar desde dos sentidos diferentes: *“uno hace referencia a un proceso de transición, de paso, desde la vida laboral a una vida sin trabajo remunerado; también hablamos de jubilación para referirnos al período de la vida que se extiende desde que se abandona el trabajo pagado hacia delante”* (p.3). Por lo que la palabra en sí tiene un sentido muy

amplio. Podemos entonces decir que la jubilación; Comienza con el abandono de la vida laboral y la etapa productiva, ya sea de forma voluntaria o no. Es el derecho a retirarse, que se puede ejercer desde una determinada edad impuesta por la Ley. En Colombia las edades se contemplan de la siguiente manera: de 57 años en mujeres y 62 años en hombres. En síntesis, la jubilación es el período que se extiende desde el retiro laboral a los últimos días de vida, por ende, es un hecho que modifica el rol de la persona y su vida cotidiana.

En referencia las emociones presentadas en el proceso de pensión, se podría indicar que las emociones que sienten los seres humanos no deben ser consideradas como simples respuestas fisiológicas, sino que deben ser atendidas como respuestas psico-sociales del individuo ante factores externos que afectan tanto sus forma de pensar como su forma de actuar, en ese sentido, el tanto el entorno, como las etapas y situaciones particulares sobre la vida del individuo pueden traer consigo emociones positivas o negativas que afectan o favorecen física y psicológicamente al sujeto, al respecto Denzin (18), define la emoción como una experiencia corporal viva, veraz, situada y transitoria que impregna el flujo de conciencia de una persona, que es percibida en el interior de y recorriendo el cuerpo, y que, durante el transcurso de su vivencia, sume a la persona y a sus acompañantes en una realidad nueva y transformada

Por lo anterior, se debe tener en cuenta las emociones que generan la transición laboral en especial la de retiro, ya que la vida laboral tiene un peso grande en la conformación de su identidad personal y social.

Por otro lado, es importante mencionar los procesos de transición en los cuales vemos involucrados, procesos de adaptación y por ende los cambios que se requieren para adaptarse, adicional estatizar su estado emocional, laboral familiar entre otros que se encuentran en el entorno de los individuos.

La transición específica del retiro laboral implica que el colaborador viva otro tipo de vida adulta, quizás empezando a desarrollar nuevas actividades de ocio o enfocarse

a culminar su proyecto de vida, cabe mencionar que los sentimientos, la realidad, la madurez personal, las actitudes y motivaciones, en sí todo lo relacionado con lo socio- laboral, juegan un papel fundamental para el proceso de transición ya que todo esto implica un adecuado o no proceso de adaptación al cambio.

4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo general

Diseñar un programa de promoción y prevención en salud mental para trabajadores en fuero pensional o próximos a estarlo de una distribuidora de productos de consumo masivo en Nariño.

4.2 Objetivos específicos

1. Identificar el grupo poblacional que se encuentra en fuero pensional o próximos a estarlo de una distribuidora de productos de consumo masivo en Nariño.
2. Definir los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar a los trabajadores con fuero pensional o próximo a tenerlo, con base en revisión bibliográfica y validación con la información de una distribuidora de bienes de consumo masivo en el departamento de Nariño
3. Definir actividades de promoción y prevención respecto a los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud mental de los trabajadores con fuero pensional o próximos a estarlo, de una distribuidora de consumo masivo de Nariño

5. METODOLOGÍA

5.1 Enfoque metodológico: Cuanti -Cualitativo.

Es cualitativa porque se realiza inicialmente un proceso observacional cuando se hace la selección de la muestra del estudio, posteriormente se les aplica una encuesta se tabula y obtienen resultados siendo así el enfoque cuantitativo

5.2 Tipo de investigación: Investigación descriptiva

Es descriptiva porque analiza las características de la población obtenidas a través de la encuesta

5.3 Criterios de fuentes y posibles razones de pérdidas de fuentes:

Criterios de inclusión:

- En el régimen de prima media “RPM” con prestación definida: mujeres de 57 años y hombres de 62 años, con más de 1.300 semanas cotizadas.
- En el régimen de ahorro individual “RAIS”: acreditar el monto suficiente para poder obtener una pensión de por lo menos 110% de un SMLMV durante el resto de su vida.
- Personales próximos a entrar a fuero de pensión (5 años antes de entrar a fuero)

Criterios de exclusión:

- Está fuera de los rangos de edad establecidos por la norma y criterios de inclusión referente al fuero de pensión

5.4 Definición de las técnicas de registro y organización:

Diseño de un programa de promoción y prevención en salud mental para trabajadores en fuero pensional o próximos a estarlo de una distribuidora de productos de consumo masivo en Nariño.

5.5 Categorías de análisis:

Riesgo psicosocial, estrés laboral, actores laborales, normativa y jurisprudencia del fuero pre pensional

5.6 Preparación del plan para describir, interpretar y analizar la información:

En los primeros meses se realizará la búsqueda de información nacional en cuanto a riesgo psicosocial en el ámbito laboral, normativa y jurisprudencia existente para establecer en qué lugares y de qué manera ha sido desarrollado el tema y qué soluciones han planteado a la problemática objeto de estudio; posteriormente se realizara una encuesta que permita identificar los factores de riesgos específicos de la población objeto de estudio, adicional se hará una identificación de procesos en SST, una revisión teórica de los conceptos y categorías de análisis y la normatividad; para así plantear una respuesta a la pregunta problema y con esto llevar a cabo el diseño de un programa de promoción y prevención en salud mental para trabajadores en fuero pensional o próximos a estarlo de una distribuidora de productos de consumo masivo en Nariño.

6. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

Para establecer un adecuado proceso de investigación, se emplea un cronograma de actividades que detalla cada una de las tareas a realizar iniciando con la programación en tabla de Excel desde el mes de junio hasta el mes de noviembre 2021 se parte con Fichas de lectura (los factores de riesgo psicosocial)- Fichas de lectura (actividades de promoción y prevención)- Definiciones y realización de herramientas a aplicar (entrevista semiestructurada)- Presentación del proyecto- Trabajo de campo (aplicación de encuesta)- Propuesta de Guía de actividades de promoción y prevención- Informe de avances- Informe de resultados- Entrega final del proyecto. Igualmente se presupuestó un rubro para la gestión de las actividades que se encontraban dentro del cronograma en las que están insumos de papelería e internet, transporte, elementos de protección personal y bioseguridad, refrigerios Etc. Con el fin de dar un cumplimiento satisfactorio al proceso investigativo. (Anexo 1 - 2)

7. CONSIDERACIONES ÉTICAS

Esta investigación está catalogada sin riesgo, ya que se emplean técnicas y métodos de investigación documental retrospectiva en los que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos.

Los investigadores asumen el compromiso de no utilizar la investigación con fines de segregación o discriminación hacia la población objeto de estudio. De acuerdo a esto la investigación se ceñirá a la Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Cultura (UNESCO), dentro del SG SST adquiriendo los investigadores el compromiso de respetar la dignidad humana y los derechos humanos

Bajo el entendido de que la población relacionada con el estudio puede ser estigmatizada, para la investigación no sólo se asumirá un compromiso frente a los principios de beneficencia, no maleficencia considerados para este trabajo.

Se llevó a cabo la realización de una encuesta anónima, identificando la población objeto la cual fue la que se encontraba antes de entrar a fuero pre pensional y las que se encontraban ya en fuero pre pensional, se desarrolló bajo un documento en físico para la cual posteriormente se somete a una tabulación y se obtienen los resultados

Principio de No maleficencia: Los investigadores tendrán consideraciones siempre con respecto al efecto de las decisiones sin infringir daños intencionadamente.

Principio de Beneficencia: La orientación a la forma de dar respuesta al problema de investigación, será netamente monográfica, teniendo en cuenta que la finalidad de este proyecto es diseñar un programa de promoción y prevención en salud mental en trabajadores con fuero pre pensional de las empresas nariñenses.

Finalmente, no se evidencian conflictos de intereses de los investigadores en esta propuesta, se respetan los derechos de autor y serán tenidos en cuenta estos aspectos durante el desarrollo de la investigación, partiendo del compromiso que realiza cada investigador con el respeto por los derechos de las personas y la búsqueda de su mayor bienestar.

8. RESULTADOS

8.1 Revisión bibliográfica

Mediante una revisión amplia de la literatura y diversas bases de datos de investigaciones previas sobre nuestros criterios de estudio de los trastornos en salud mental generados por cuadros de ansiedad y depresión secundaria a la situación emocional por la cual atraviesa la población que se encuentra en un proceso próximo a fuero e incluyendo aquellas personas que ya gozaban de este, se evidencia que esta temática requiere de mayor exploración e investigación y que es importante que desde el área de seguridad y salud en el trabajo de las empresas se logre identificar los factores psicosociales y organizacionales que afectan la productividad y el bienestar laboral de esta población con condiciones a fuero y las que se encuentren en ello, de manera que se puedan desarrollar las estrategias adecuadas para contrarrestar sus efectos negativos, y generar planes de acción encaminados a satisfacer las necesidades y objetivos organizacionales y personales de los empleados, el llevar a cabo una prevención eficaz y la adecuada intervención frente a las tendencias y nuevas orientaciones que direccionan los aspectos relacionados con los riesgos psicosociales, debe existir un compromiso total y absoluto desde la alta dirección de las organizaciones, así como recursos específicos y suficientes. Solo así se podrán identificar, analizar y valorar las probables causas, y de acuerdo a estos análisis surgirán soluciones efectivas de control y eliminación de los riesgos de acuerdo con el riesgo y con cada caso.

Para la indagación del presente estudio se acudió a la consulta de documentación que reposa en bibliotecas virtuales, tales como las ofrecidas por la Universidad CES y la Universidad Mariana, Universidad Cooperativa de Colombia, como páginas de base de datos fueron ProQuest, Google Académico, Repository UCC, Scielo.

8.2 Aplicación de la encuesta

Se realizó una encuesta semi- estructurada, (Anexo 3) sobre retiro laboral por pensión, al personal que se encuentra en fuero pensional y próximos a estarlo, en una distribuidora de consumo masivo en Nariño, para identificar sus factores de riesgo psicosociales y como estos están afectando su desempeño durante sus últimos años laborales en la empresa, también su estado emocional en este proceso de transición.

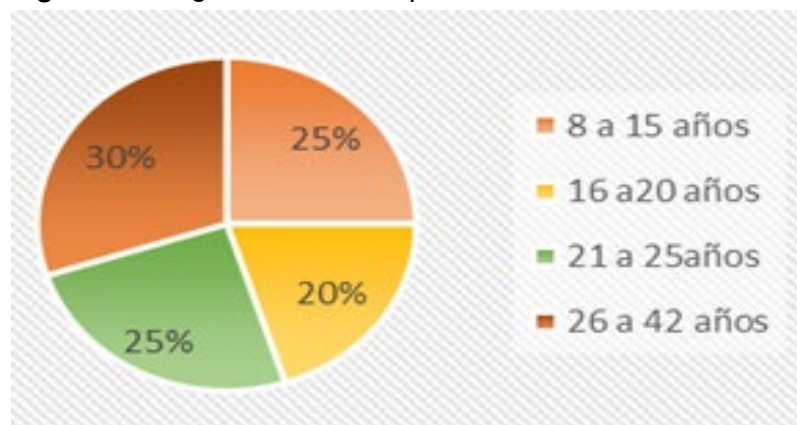
Para lo cual se tomó una muestra de 20 personas (10 mujeres y 10 hombres), quienes cumplían con los criterios de fuero pensional, entre las edades de (56 a 62 años =hombres) (52 a 55 años= mujeres).

La encuesta buscó medir factores de riesgo psicosociales que podrían relacionarse con el retiro laboral por pensión, como estrés laboral, relaciones al interior del trabajo, organización y condiciones de empleo, trabajo activo y desarrollo de proyecto de vida.

Este informe de encuesta corresponde a un analisis en tablas, lo cual permite ver datos relevantes de cada pregunta, y asi comprender como la poblacion de estudio responden a las preguntas, los resultados se grafican e interpretan a continuación:

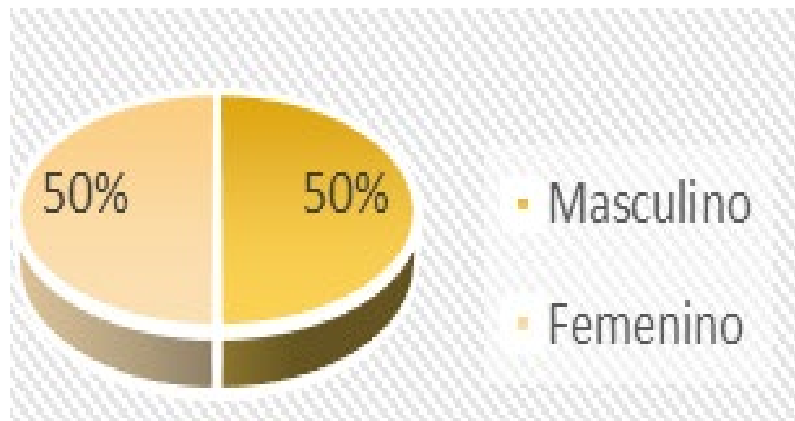
En un primer momento se analizará el Perfil sociodemografico de la población objeto de estudio.

Figura 1. Antigüedad en la empresa



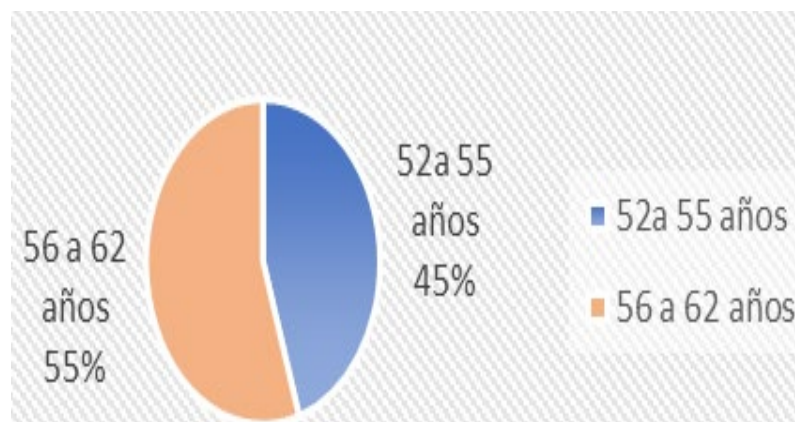
Fuente: Esta investigación, elaboración propia.

Figura 2. Sexo



Fuente: Esta investigación, elaboración propia.

Figura 3. Edad

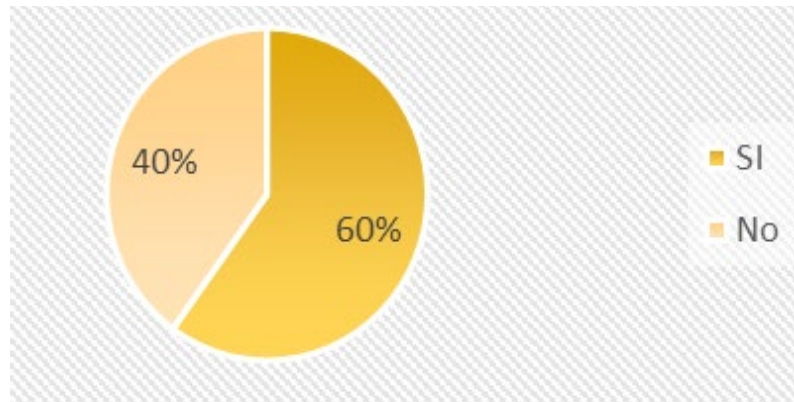


Fuente: Esta investigación, elaboración propia.

Las gráficas anteriores, permiten interpretar que el mayor porcentaje, correspondiente al 30% de los trabajadores encuestados, llevan de 26 a 42 años laborando en la empresa, esto nos indica que hay una buena estabilidad laboral en la población trabajadora.

En cuanto a la población objeto de estudio, la muestra tiene igual porcentaje de personal femenino y masculino, es una muestra homogénea y corresponde a mujeres entre los 52 y 55 años y hombres de los 56 a los 62 años.

Figura 4. ¿Se siente estresado en el trabajo?

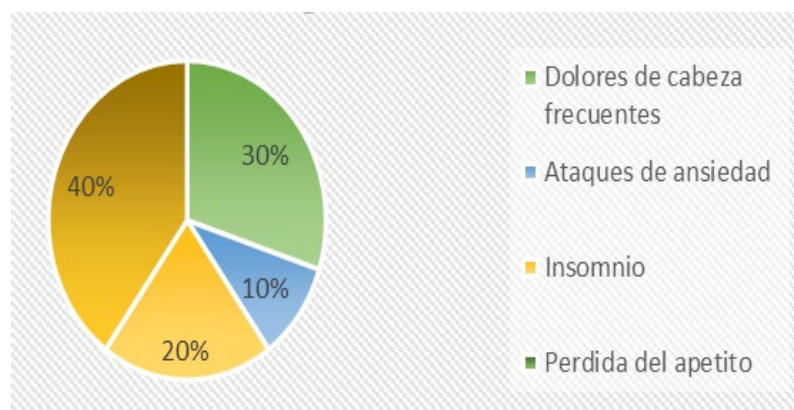


Fuente: Esta investigación, elaboración propia.

Para la gráfica anterior, la cual hace referencia al sentimiento de estrés laboral, la encuesta muestra que la mayoría de los encuestados, esto es, un 60% de la población objeto de estudio, se siente estresada en el trabajo, siendo este un dato preocupante para el presente estudio, frente a un y el 40% refiere que no.

En caso de ser afirmativa la pregunta anterior, se procedió a solicitar que se seleccionaran, los síntomas que experimentan debido al estrés, arrojando la siguiente información

Figura 5. Síntomas experimentados debido al estrés



Fuente: Esta investigación, elaboración propia.

En este sentido, se infiere que De los trabajadores que se sienten estresados, el mayor porcentaje, correspondiente al 40%, presenta insomnio, seguido por un 30% que presenta dolores de cabeza frecuentes y en menor porcentaje de un 10% ataques de ansiedad, lo cual nos indica que presentan síntomas relacionados con estrés laboral.

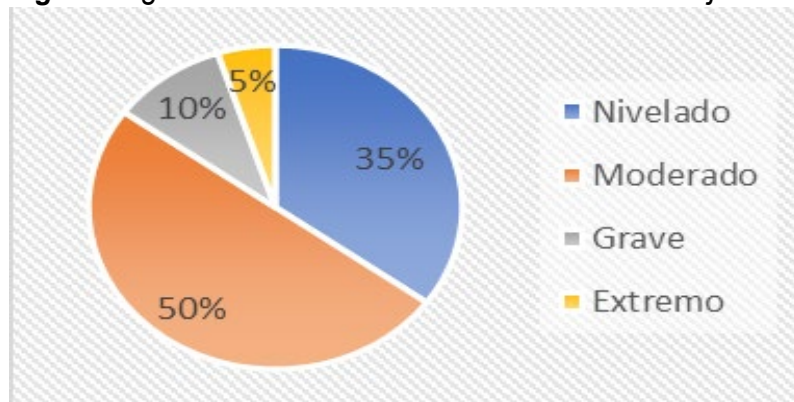
Figura 6. Con que frecuencia le cuesta sentirse relajado



Fuente: Esta investigación, elaboración propia.

En referencia a la pregunta ¿Con qué frecuencia le cuesta sentirse relajado, se encontró en La población de estudio, en un 40% refiere sentirse relajado de vez en cuando, al 30% no le cuesta sentirse relajado, y en un mismo porcentaje les cuesta sentirse relajados la mitad del tiempo.

Figura 7. ¿Cómo califica el nivel de estrés en el trabajo?

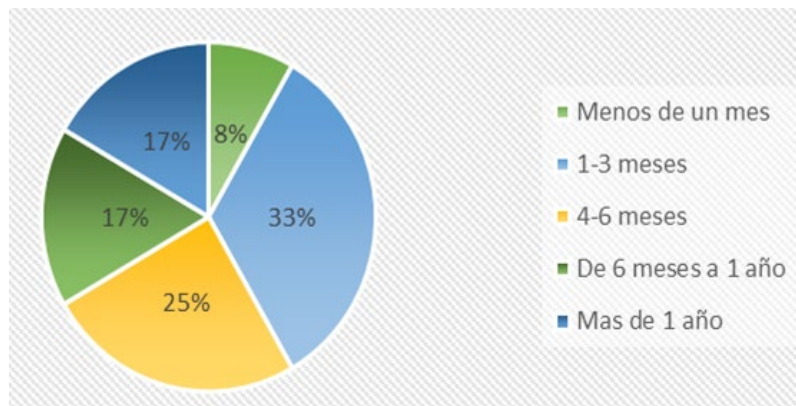


Fuente: Esta investigación, elaboración propia.

Para la pregunta ¿cómo cambia el nivel de estrés en el trabajo?, la mitad de la población objeto de estudio, correspondiente al 50% presenta estrés moderado, el 35% estrés nivelado, 10% estrés grave y solo el 5% presenta estrés extremo.

La pregunta anterior, exigió que En caso de que la respuesta sea afirmativa, contestarán ¿Hace cuánto tiempo piensa que ha venido sintiendo estrés laboral?

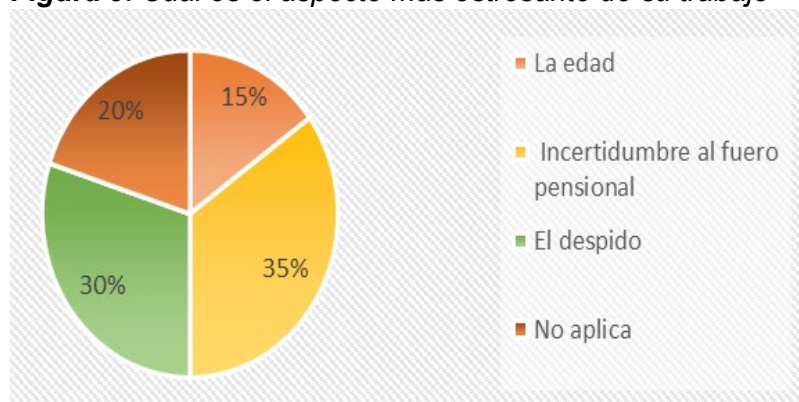
Figura 8. ¿Hace cuánto tiempo piensa que ha venido sintiendo estrés laboral?



Fuente: Esta investigación, elaboración propia.

A lo cual los trabajadores respondieron que vienen sintiendo estrés laboral de 1 a 3 meses en un mayor porcentaje siendo este del 33%, y muy similar de 4 a 6 meses el 25%, por otra parte con bajos porcentajes de 17%, menos de 1 mes y de 1 a 3 meses, siendo así solo el 8% los que sufren estrés por más de un año.

Figura 9. Cuál es el aspecto más estresante de su trabajo

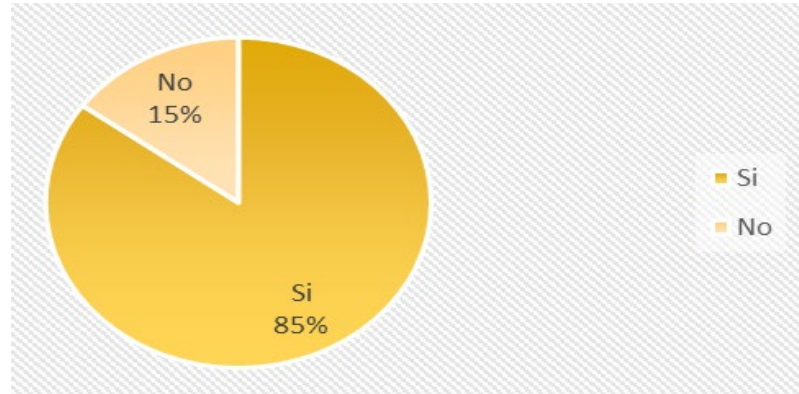


Fuente: Esta investigación, elaboración propia.

Frente al aspecto más estresante del trabajo, El porcentaje más alto de trabajadores dice que el aspecto más estresante es la incertidumbre al fuero pensional, correspondiente a un 35% de la población y en un 30% el despido.

Un aspecto importante dentro del estudio hace referencia al análisis de las relaciones interpersonales, de allí que se procediera a preguntar si han encontrado amigos al interior de la compañía.

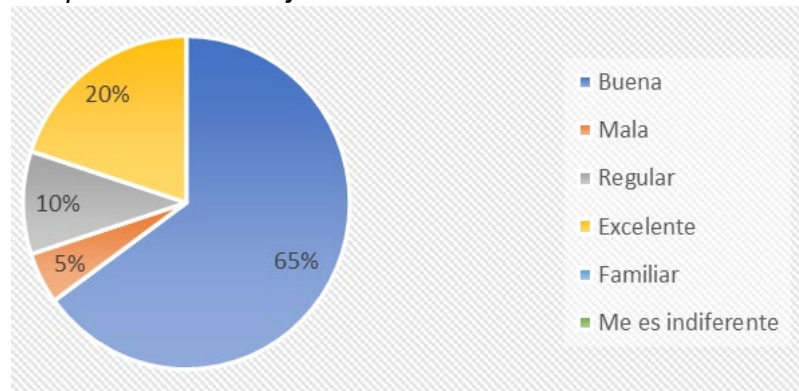
Figura 10. ¿Ha encontrado amigos al interior de la compañía?



Fuente: Esta investigación, elaboración propia.

La mayoría de encuestados, es decir, El 85% refiere que si ha encontrado amigos al interior de la compañía

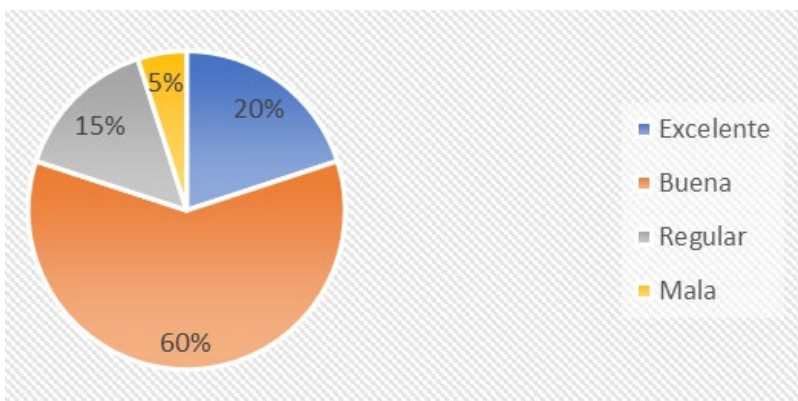
Figura 11. ¿Cómo es la relación laboral que tiene con sus compañeros de trabajo?



Fuente: Esta investigación, elaboración propia.

Al hacer referencia a cómo es la relación con los compañeros de trabajo, el mayor porcentaje de trabajadores, correspondiente al 65% refieren que la relación laboral con sus compañeros de trabajo es buena y solo el 5% tiene una mala relación.

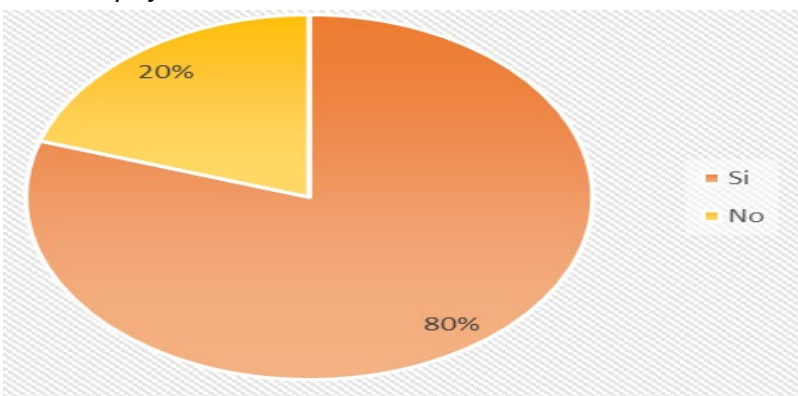
Figura 12. ¿Cómo define su entorno de trabajo y sus relaciones laborales en este momento?



Fuente: Esta investigación, elaboración propia.

De la gráfica anterior, se puede evidenciar que en relación a la calidad de las relaciones laborales del empleado, en el momento, frente a su entorno de trabajo, El 60% de los encuestados, definen su entorno de trabajo y sus relaciones laborales como buena, y solo el 5% dice que es mala.

Figura 13. ¿Considera a sus compañeros de trabajo como su red de apoyo?

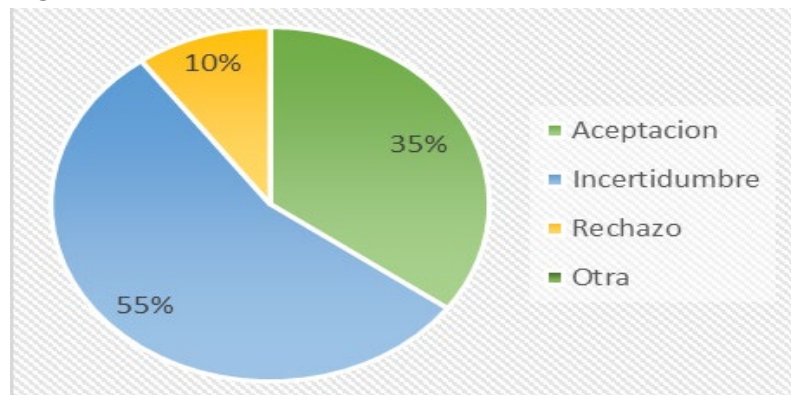


Fuente: Esta investigación, elaboración propia.

Al preguntar si considera a sus compañeros de trabajo como su red de apoyo, el 80% de los encuestados respondieron que sí, frente a un 20% que consideran que no,

Al adentrarse en los sentimientos del proceso de presión, se realizó la siguiente pregunta: Cuando usted piensa en el proceso de pensión ¿cuál de estos aspectos prevalece constantemente en su día a día?

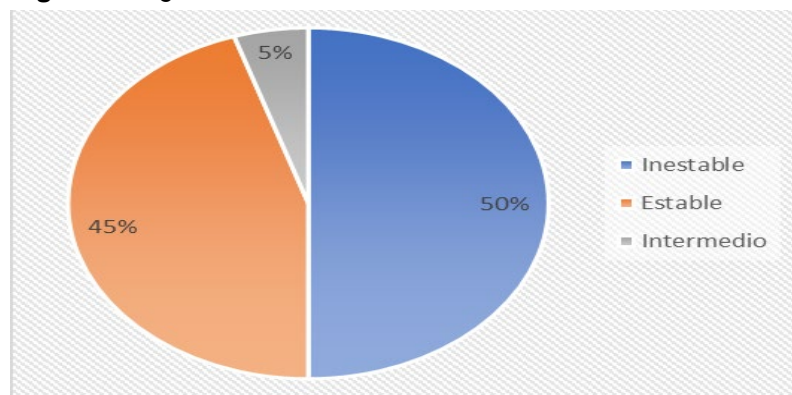
Figura 14. Sentimiento frente al proceso de pensión



Fuente: Esta investigación, elaboración propia.

Encontrando que el 55% de la población objeto de estudio manifiesta que siente incertidumbre cuando piensa en el proceso de pensión, frente a un 35% que acepta el proceso y un 10% que lo rechaza totalmente.

Figura 15. ¿Cómo considera su estabilidad laboral?

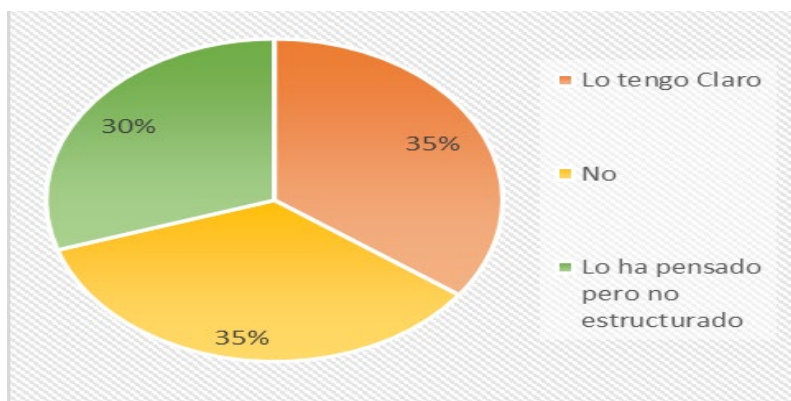


Fuente: Esta investigación, elaboración propia.

Al preguntar cómo consideran la estabilidad laboral, El 50% de la población trabajadora manifiesta que considera su estabilidad laboral, como inestable y el 45% considera que es estable.

Dentro de la incógnita frente al proyecto de vida se realizó la siguiente pregunta

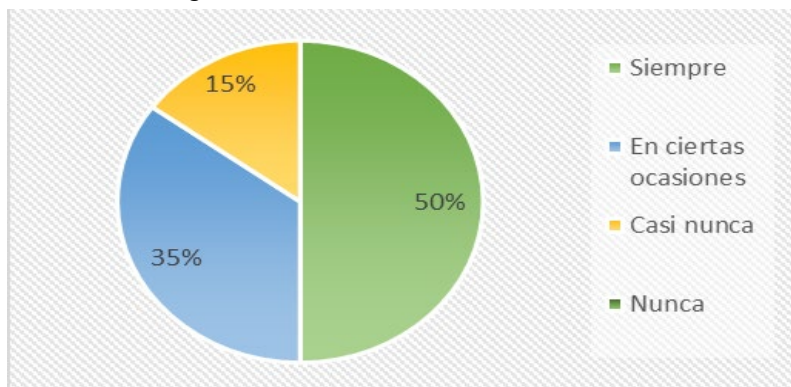
Figura 16. *¿Usted tiene plasmado su proyecto de vida?*



Fuente: Esta investigación, elaboración propia.

Encontrando que el 35% de los trabajadores encuestados refiere que si tiene plasmado su proyecto de vida, el otro 35% dice que no y el 30% restante no lo ha estructurado.

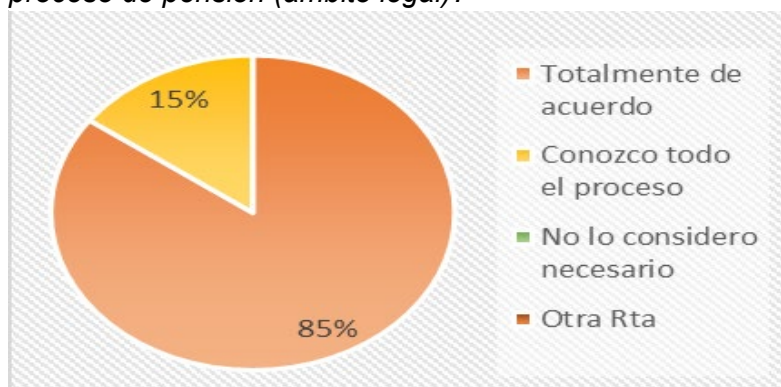
Figura 17. *¿Actualmente se considera un colaborador activo en la organización?*



Fuente: Esta investigación, elaboración propia.

La figura 17, la cual hace referencia a la pregunta ¿Actualmente se considera un colaborador activo en la organización?, establece que el 50% de los encuestados se consideran colaboradores activos de la organización y solo el 15% refiere que casi nunca se siente de esa manera.

Figura 18. ¿Le gustaría recibir capacitación respecto del proceso de pensión (ámbito legal)?



Fuente: Esta investigación, elaboración propia.

Al preguntar si ¿Le gustaría recibir capacitación respecto del proceso de pensión (ámbito legal)? el 85% de la población encuestada refiere que si y solo el 15% refiere que ya conoce el proceso.

Figura 19. ¿Qué programas le gustaría que la empresa implemente para aportar a su proceso de retiro laboral?

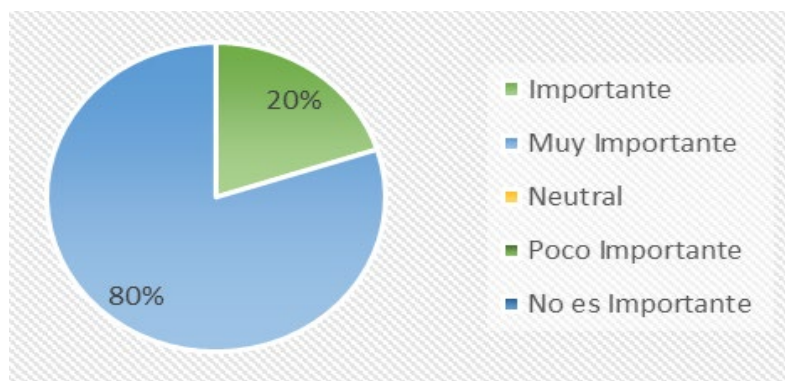


Fuente: Esta investigación, elaboración propia.

Respecto a los programas que les gustaría que la empresa implemente para aportar a su proceso de retiro laboral, el 50% de la población encuestada, están interesados

en Programas referentes a salud física y mental, asesorías psicológicas, nutricionales, chequeos médicos entre otros, el 35% Programas de recreación (manualidades, deporte, juegos de mesa entre otros), el 5% Programas de capacitación a las nuevas herramientas tecnológicas vinculadas al trabajo (Excel, PowerPoint, OneDrive entre otros) y el 10% todas las anteriores.

Figura 20. *¿Cree usted que es importante el apoyo empresarial para su proceso de pensión?*



Fuente: Esta investigación, elaboración propia.

La figura 20 permite analizar que para el 80% de los trabajadores encuestados, es muy importante el apoyo empresarial para su proceso de pensión y el 20% lo considera importante.

De acuerdo a los resultados arrojados en la encuesta, encontramos que la mayor cantidad de trabajadores ha experimentado episodios de estrés en su ámbito laboral en las que han percibido manifestaciones físicas y emocionales como con dolores de cabeza, ataques de ansiedad, insomnio, pérdida del apetito e irritabilidad periodos de tiempo que están entre 1 a 3 meses e incluso a un año y de vez en cuando les cuesta sentirse relajados frente a esta nueva etapa, lo cual les genera en mayor porcentaje estrés moderado.

Dentro de los datos a resaltar, en la investigación es que las personas que están próximas al fuero pensional muestran incertidumbre ante esta nueva etapa, mientras que los que ya se encuentran dentro de esta se muestran más tranquilos porque saben que la ley los ampara, cabe rescatar que, aun así, en el momento se sienten activos y útiles en la organización lo cual los mantiene motivados en medio de la sensación de incertidumbre por el futuro.

De igual manera, es importante resaltar que la gran mayoría de los encuestados, sienten a sus compañeros como amigos y una red de apoyo, se sienten en un entorno de trabajo seguro y sus relaciones laborales con sus compañeros de trabajo son buenas.

En cuanto a la estabilidad laboral se encuentra que el 50% de la población encuestada se siente inestable en esta etapa de transición hacia la culminación de la vida laboral, y con un porcentaje similar, del 45% se sienten estables; esto va muy de la mano con el hecho que solo el 35% de la población tiene estructurado o plasmado su proyecto de vida, el otro 35% no lo tiene y el porcentaje restante tan solo lo ha pensado. Esto nos muestra que un importante número de personas no se han proyectado más allá de su vida laboral en la empresa y que se sienten desorientados acerca de lo que harán en el futuro, cuando finalicen su vida laboral.

Se encontró también que a la gran mayoría, esto es, el 85% de la población le gustaría recibir capacitación respecto al proceso de pensión, en cuanto al ámbito legal, ya que el estar enterados les va a dar mayor tranquilidad de no ser vulnerados y poder asumir de la mejor manera posible esta etapa de transición, adicional a esto les gustaría que la empresa implemente programas que aporten a su proceso de retiro, y en un mayor porcentaje, el 50% se inclinan hacia programas referentes a salud física y mental (asesorías psicológicas, nutricionales, chequeos médicos entre otros).

8.3 Programa de promoción y prevención

Se propone un programa de prevención y promoción en salud mental para trabajadores en fuero pensional o próximos a estarlo, donde se intervienen los siguientes factores de riesgo que están asociados a las revisiones bibliográficas y validadas con la encuesta, y que fue aplicada a la población Distribuidora de Productos de Consumo Masivo en Nariño:

- Estrés laboral
- Relaciones al interior del trabajo
- Organización y condiciones de empleo
- Trabajo activo y desarrollo de proyecto de vida

El cual se debe desarrollar Mediante talleres psicológicos, actividades de orientación de proyecto de vida, asesorías jurídicas, actividades deportivas individuales y grupales, estilo de vida saludable y demás según la necesidad de la entidad. (Anexo 4)

9. CONCLUSIONES

Como principales factores de riesgo psicosocial prevalece el estrés laboral siendo el más común, ya que actúa como respuesta ante diferentes factores del entorno de trabajo, que puede traer consigo afectaciones emocionales, físicas, personales, familiares y sociales.

El estrés laboral es considerado como el principal riesgo psicosocial en el proceso de retiro laboral por pensión.

Las relaciones al interior del trabajo la cual alude a la claridad de las relaciones con los superiores, el apoyo social de los compañeros de trabajo y relación con los mismos, pasan de ser un factor de riesgo, a ser un factor protector en la población objeto de estudio, ya que consideran sus relaciones laborales como red de apoyo.

Se evidencia que la organización y condiciones de empleo, que hacer referencia a la seguridad y estabilidad en el trabajo, formas de comunicación, acciones de retorno al trabajo, estabilidad laboral y bienestar en el trabajo, es un factor de riesgo psicosocial en la población objeto de estudio ya que el proceso de transición de retiro laboral por pensión genera incertidumbre, que se convierte en inestabilidad laboral, según lo que refieren los encuestados.

Con el programa de promoción y prevención la empresa podrá brindar un acompañamiento personalizado y de orientación al proceso de adaptación.

Es importante el apoyo de la empresa para el proceso y orientación de pensión a sus empleados porque así se garantiza un ambiente laboral sano aseguramiento de la productividad y estabilidad en general de las dos partes.

10. RECOMENDACIONES

Realizar un proceso adecuado de selección del personal en la que se incluya el profesigramas con una inducción apropiada.

Al personal que se encuentra próximo al fuero pensional e incluyendo a aquellos que ya lo están realizar un proceso de apoyo y orientación en esta etapa para lograr un buen ambiente laboral.

Aplicar de forma apropiada el programa de promoción y prevención y realizar el respectivo seguimiento a sus beneficiarios.

Establecer una buena comunicación y asesoría desde las aseguradoras de riesgo laboral para que incluyan también campañas de promoción y prevención.

Instaurar canales y rutas de comunicación asertivas cercanas al estado emocional de los trabajadores para darles pronto manejo y tratamiento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ley 1616 (2013). Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>
2. Van Soligne, H., & Henkens, K. djustment to and satisfaction with retirement: two of a kind? *Psychology and aging*, (2008). 23(2), 422-434. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Kene-Henkens/publication/5283488_Adjustment_to_and_Satisfaction_With_Retirement_Two_of_a_Kind/links/59f83d940f7e9b553ebf0aea/Adjustment-to-and-Satisfaction-With-Retirement-Two-of-a-Kind.pdf
3. Papalia, D; Wendkos S. (1997) Desarrollo Humano. Mac Graw Hill. Colombia.
4. Aguilar., M. y Rentería., E. (2009). Psicología del trabajo y de las organizaciones. Bogotá, Colombia.
5. Marín, L. La multidimensionalidad en la construcción del trabajo como objeto de estudio. *Fundamentos en Humanidades*. (2001). 2(4), 91-100. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18400405>
6. Blanch, J. M. (1996). Psicología Social Aplicada. *McGRAW-HILL/INTERAMERICANA DE ESPAÑA*, S. A.
7. Malvezzi S. Psicologia organizacional: da administração científica à globalização: uma história de desafio. In: Interfaces da psicologia. Évora: Departamento de Pedagogia e Educação da Universidade de Évora; 2000.
8. Potocnik, K., Tordera, N., & Peiro, J. M.. Ajuste al retiro laboral en función del tipo de retiro y su voluntariedad desde una perspectiva de género. *psicol. trab. Organ.* (2008). 24(3), 347 - 364. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1576-59622008000300005

9. Ministerio de la Protección Social. Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales. (2007). Obtenido de https://www.minsalud.gov.co/riesgosProfesionales/Documents/ENCUESTA%20SALUD_RP.pdf
10. Villalobos, G. Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales: aproximación conceptual y valorativa. *Ciencia y Trabajo*. (2004). (14), 197-201. Obtenido de <https://docplayer.es/85154254-Vigilancia-epidemiologica-de-los-factores-psicosociales-aproximacion-conceptual-y-valorativa.html>
11. Resolución 2646 (Ministerio de la Protección Social 23 de Julio de 2008). Obtenido de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm
12. Berg, P. Los efectos del alto rendimiento prácticas laborales sobre la satisfacción laboral en los Estados Unidos Estados de la industria siderúrgica. *Relaciones Industriales*. (1999). 54, 111-134.
13. Marsollier, R., & Aparicio, M. El Bienestar Psicológico en el Trabajo Y Su Vinculación con el Afrontamiento en Situaciones Conflictivas. (2011). 10(1), 209-220. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-69242011000100011&script=sci_abstract
14. Fernández, E. Estilos y estrategias de afrontamiento. *Cuaderno de prácticas de motivación y emoción*. (1997).
15. Castrillon, S. Envejecimiento. (2006). 184-212. Obtenido de <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/2130/Envejecimiento%20del%20personal%208.pdf;jsessionid=317E4767BD7930C17513E444CB015B7D?sequence=1>

16. Casals, I. Hacia una sociología de la ancianidad en España. *RE/S*, (1982). 91-111. Obtenido de file:///C:/Users/Henry%20Rosero/Downloads/Dialnet-HaciaUnaSociologiaDeLaAncianidadEnEspana-273662.pdf
17. Fericgla, J. M. Envejecer: Una Antropología de la Ancianidad . *Cambridge University Press*. (1992).
18. Denzin, N. Sobre la comprensión de la emoción. (N. Nuevo Brunswick, Ed.) (2009).

Anexo 1. Cronograma de trabajo

CRONOGRAMA			JUNIO			JULIO						AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE			
			S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Nº	ACTIVIDAD	FECHA ASIGNADA	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Cronogramas de actividades	21/06/2021				Programación Excel																					
2	Fichas de lectura(los factores de riesgo psicosocial)	2/07/2021						Entrega de Fichas de																			

				lect ura				
3	Fichas de lectura(act ividades de promoció n y prevenció n)	8/08/2 021			Entr ega de Fich as de lect ura			
4	Definicion es y realizació n de herramien tas a aplicar (entrevista semi- estructura da)	15/09/ 2021				Entr ega de Guí a		

5	Presentación del proyecto	23/09/2021					Presentación del proyecto		
6	Trabajo de campo (aplicación de encuesta)	28/09/2021		Entrega de ajustes			Trabajo de campo		
7	Propuesta de Guía de actividades de promoción y prevención	15/10/2021					Propuesta de Guía de actividades		

8	Informe de avances	22/10/2021						Informe de avances		
9	Informe de resultados	29/10/2021						Informe de resultados		
10	Sustentación del proyecto	12/11/2021							Entrega final proyecto	

Anexo 2. Presupuesto

DISEÑO DE UN PROGRAMA DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD MENTAL PARA TRABAJADORES EN FUERO PENSIONAL O PRÓXIMOS A ESTARLO DE UNA DISTRIBUIDORA DE PRODUCTOS DE CONSUMO MASIVO EN NARIÑO.

PRESUPUESTO

ACTIVIDAD		NUMERO DE PERSONAS	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL	MES	EJECUCION	AHORRO
1	IMPRESIÓN DE ENCUESTAS	20	\$ 500	\$ 10.000	SEPTIEMBRE	\$ 8.000	\$ 2.000
2	REFRIGERIOS	20	\$ 10.000	\$ 200.000	SEPTIEMBRE	\$ 160.000	\$ 40.000
3	TRANSPORTE	4	\$ 25.000	\$ 100.000	SEPTIEMBRE	\$ 100.000	\$ -
4	ELEMENTOS DE BIOSEGURIDAD	24	\$ 4.000	\$ 96.000	SEPTIEMBRE	\$ 50.000	\$ 46.000
5	ALMUERZO	4	\$ 12.000	\$ 48.000	SEPTIEMBRE	\$ 48.000	\$ -
6	INTERNET	4	\$ 70.000	\$ 280.000	JUNIO-NOVIEMBRE	\$ 280.000	\$ -
TOTAL				\$ 734.000	JUNIO-NOVIEMBRE	\$ 646.000	\$ 88.000

Anexo 3. Encuesta semi-estructurada - Retiro laboral por pensión

ENCUESTA SEMI- ESTRUCTURADA-RETIRO LABORAL POR PENSIÓN

Datos básicos:

Antigüedad en la empresa:

Edad:

La encuesta consta de 17 ítems de preguntas de selección múltiple y algunas preguntas abiertas que buscan medir factores de riesgos psicosociales que se podrían relacionar con el retiro laboral por pensión, como estrés laboral, relaciones al interior del trabajo, organización y condiciones de empleo, trabajo activo y desarrollo de proyecto de vida.

1. ¿Se siente estresado en el trabajo?
 - ☐ Si
 - ☐ No
2. En caso de ser afirmativo, podría seleccionar los síntomas que experimenta debido al estrés
 - ☐ Dolores de cabeza frecuentes
 - ☐ Acates de ansiedad
 - ☐ Insomnio
 - ☐ Pérdida del apetito
 - ☐ Irritabilidad
 - ☐ Otros, especificar _____
3. Con que frecuencia le cuesta sentirse relajado
 - ☐ Nunca
 - ☐ De vez en cuando
 - ☐ La mitad del tiempo
 - ☐ La mayoría del tiempo
 - ☐ Siempre
4. Como califica el nivel de estrés en el trabajo
 - ☐ Nivelado
 - ☐ Moderado

- Grave
 - Extremo
5. En caso de que la respuesta 1 sea afirmativa: ¿Hace cuánto tiempo piensa que ha venido sintiendo estrés laboral?
- Menos de un mes
 - 1-3 meses
 - 4-6 meses
 - De 6 meses a 1 año
 - Más de 1 año
- 6.Cuál es el aspecto más estresante de su trabajo
- RTA/ _____

7. ¿Ha encontrado amigos al interior de la compañía?
- Si
 - No
8. ¿Cómo es la relación laboral que tiene con sus compañeros de trabajo?
- Buena
 - Mala
 - Regular
 - Excelente
 - Familiar
 - Me es indiferente
9. ¿Cómo define su entorno de trabajo y sus relaciones laborales en este momento?
- RTA/ _____

10. ¿Considera a sus compañeros de trabajo como su red de apoyo?
- Si
 - No
 - Justifique su respuesta

11. Cuando usted piensa en el proceso de pensión ¿cuál de estos aspectos prevalece constantemente en su día a día?

- ☐ Aceptación
- ☐ Incertidumbre
- ☐ Rechazo
- ☐ Otra -mencione cual _____

12. ¿Cómo considera su estabilidad laboral?

- ☐ Inestable
- ☐ Estable
- ☐ Intermedio
- ☐ Justifique su respuesta

13. ¿Usted tiene plasmado su proyecto de vida?

- ☐ Lo tengo Claro
- ☐ No
- ☐ Lo ha pensado, pero no estructurado

14. ¿Actualmente se considera un colaborador activo en la organización?

- ☐ Siempre
- ☐ En ciertas ocasiones
- ☐ Casi Nunca
- ☐ Nunca

15. ¿Le gustaría recibir capacitación respecto del proceso de pensión (ámbito legal)?

- ☐ Totalmente de acuerdo
- ☐ Conozco todo el proceso
- ☐ No lo considero necesario
- ☐ Otra respuesta _____

16. ¿Qué programas le gustaría que la empresa implemente para aportar a su proceso de retiro laboral?

- ☐ Programas referentes a salud física y mental (asesorías psicológicas, nutricionales, chequeos médicos entre otros)
- ☐ Programas de recreación (manualidades, deporte, juegos de mesa entre otros)
- ☐ Programas de capacitación a las nuevas herramientas tecnológicas vinculadas al trabajo (Excel, PowerPoint, OneDrive entre otros)

- Todos los anteriores
- Otros, como: _____

17. ¿Cree usted que es importante el apoyo empresarial para su proceso de pensión? Justifique su respuesta

- Importante _____
- Muy Importante _____
- Neutral _____
- Poco importante _____
- No es importante _____

¡Gracias por participar !

Anexo 4. Programa de Promoción y Prevención



***PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y
PROMOCIÓN EN SALUD MENTAL
PARA TRABAJADORES EN FUERO
PENSIONAL O PRÓXIMOS A ESTARLO***

DISEÑADO POR:

CAROLINA GARCES BENAVIDES

ANYI MARTINEZ VALENCIA

JULIETH MORA MERA

JEIMI ELENA RUANO PORTILLA

NOV-2021

1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO GENERAL

Establecer actividades para disminuir factores de riesgo psicosociales en trabajadores que se encuentren en fuero pensional o próximos a estarlo, en aras de mejorar procesos de adaptación, calidad de vida, bienestar físico y psíquico que puedan estar inmersos al entorno laboral.

2. PROPOSITO DEL PROGRAMA

Este programa aplica para todos los niveles de la organización con trabajadores que se encuentren en fuero pensional o próximos a estarlo, lo anterior teniendo en cuenta los resultados de una encuesta realizada a 20 trabajadores de una empresa Nariñense dedicada a la distribución de productos de consumo masivo y los conceptos teóricos previamente revisados, con el fin de fortalecer los factores protectores y minimizar los factores de riesgos como estrés laboral, relaciones al interior del trabajo, organización y condiciones de empleo, trabajo activo y desarrollo de proyecto de vida, así contribuir al bienestar de los colaboradores en proceso de retiro laboral por pensión.

3. DEFINICIÓN

Los factores de riesgo psicosocial constituyen un riesgo cuando, bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición, afectan negativamente la salud de los trabajadores a nivel emocional, cognoscitivo, comportamental y fisiológico, por lo cual se asocian directamente como una a respuesta del estrés en los seres humanos.

Por otro lado, el retiro laboral, se establece como un cambio que se da con el conocimiento previo del individuo, el cual puede afectar o cambiar la situación económica, la cantidad de tiempo disponible, la relación con la familia, los amigos, el entorno social etc. La preocupación acerca de la jubilación o retiro laboral hace que persistan incertidumbre acerca de cuáles serán los impactos específicos del retiro laboral y que repercusiones provocan en su contexto.

Por ultimo en el artículo 36 de la ley 100 de 1993, por lo cual se crea el sistema de seguridad integrar y se dictan otras disposiciones, se identifica que La edad para acceder a la pensión de vejez, continuará en cincuenta y cinco (55) años para las mujeres y sesenta (60) para los hombres, hasta el año 2014, fecha en la cual la edad se incrementará en dos años, es decir, será de 57 años para las mujeres y 62 para los hombres, por ende se tuvo en cuenta trabajadores con fuero pensional es decir para mujeres edad de 54 a 57 y para los hombres entre la edad de 59 a 62 pero también se investigó en trabajadores próximos a entrar a fuero de pensión considerando 3 años antes del fuero laboral por pensión.

4. LEGISLACIÓN ENFOCADA AL PROGRAMA

RESOLUCION 1016 DE 1989: Artículo 10 numeral 16. Promover actividades de recreación y deporte.

RESOLUCION 2626 DE 2008: 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.

LEY 1562 DE 2012 ARTÍCULO 11: Servicios de promoción y prevención.

LEY 9 DE 1979: Preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones.

LEY 50 DE 1990: Dedicación exclusiva en determinadas actividades. En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales o deportivas o de capacitación.

DECRETO 1072 DE 2015: Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores.

5. DESARROLLO

5.1. GENERALIDADES

Este programa tiene actividades básicas y temas a intervenir con el fin de aportar al bienestar de los trabajadores en etapa de transición por retiro laboral desligada del proceso de pensión con el fin de ser implementado en las empresas sin importar su actividad económica lo anterior en aras de disminuir factores de riesgo en salud mental y fortalecer factores protectores, a continuación se mencionan las actividades propuestas en el programa:

- Estilos de vida saludable (capacitación y actividades deportivas y recreativas)
- Asesorías jurídicas (capacitación)
- Talleres psicológicos (individuales y grupales)
- Orientación proyecto de vida
- Y demás, según las necesidades de la entidad

5.2. BENEFICIOS DE IMPLEMENTAR EL PROGRAMA

AUMENTAN	DISMINUYEN
La adaptación a procesos, el bienestar psíquico y físico del trabajador.	El estrés laboral
Alivian las tensiones laborales producidas por incertidumbres desligadas del proceso de retiro por pensión.	Los síntomas generadores de trastornos psicológicos como ansiedad, estrés o depresión.
Incrementan el rendimiento en la ejecución de las labores.	El ausentismo laboral.

5.3. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

Estilos de vida saludable (capacitación)

OBJETIVO: Capacitar a los trabajadores para fomentar un estilo de vida saludable y obtener entornos de trabajo más eficientes, adicional disminuir el estrés generado en el proceso de transición por pensión.

- **METODOLOGIA:** la capacitación se debe realizar 2 vez cada 3 meses dirigidos a los trabajadores (durante el periodo de fuero pensional o prontos a estarlo) tiene una duración de 2 horas por sesión ya que la capacitación es teórica-practica, debe dictarla un profesional en nutrición o carreras afines, donde se profundizarán los siguientes temas:

1. Alimentación balanceada.
2. Actividad física.
3. Hábito o higiene del sueño
4. Evitar el consumo de tabaco, alcohol y drogas.
5. Planea y organiza tu tiempo.
6. Mantén tu hogar y lugar de trabajo limpio y ordenado
7. Chequeos médicos-salud en general.

5.3.1. Asesorías jurídicas (capacitación)

OBJETIVO: Minimizar los riesgos jurídicos, adicional contribuye a la tranquilidad de quien recibe la asesoría, por ende, disminuye la incertidumbre de los colaboradores en retiro laboral por pensión.

- **METODOLOGIA:** la capacitación se debe realizar 1 vez cada 3 meses dirigido a los trabajadores (durante el periodo de fuero pensional o prontos a estarlo) tiene una duración de 1 horas por sesión, se involucra sesiones grupales e individuales, debe dictarla un profesional especialista en temas jurídicos, profesional en derecho o carreras afines, donde se profundizarán los siguientes temas:

1. Implicaciones jurídicas del proceso de pensión
2. Significado legal de fuero laboral por pensión

3. Tramites jurídicos del proceso de pensión
4. Derechos del trabajador referente a la pensión.
5. Asesoría individual de acuerdo con casos particulares.
6. Norma vigente del proceso de pensión.
7. Requisitos para pensionarse.

5.3.2. Talleres psicológicos (individuales y grupales) y proyecto de vida

Los siguientes talleres van dirigidos a trabajadores con fuero pensional o próximos a estarlo, el cual debe dictarlo o realizarlo un profesional en psicología, con conocimiento de seguridad y salud en el trabajo o que tenga experiencia en gestión humana y sst.

1. **Actividad: ROMPE HIELO**

Técnica: Globos
Objetivo: Crear un ambiente de confianza en el grupo.

Materiales: Globos de colores.

Desarrollo:

- La coordinadora les entrega a los participantes un globo que debe contener una frase o una acción escrita en un papelito.

- La que cada participante tiene su globo, lo rompe frente al grupo, lee en voz alta la frase que le tocó y hace lo que el papelito dice. Por ejemplo, si a alguien le sale la frase: "bailar" o "imitar algún ruido" lo tiene que hacer.

- La coordinadora puede iniciar por el color de los globos diciendo que primero se romperán los de color azul o verde, o puede también seguir la iniciativa del grupo, preguntando quién quiere comenzar, etc.

- La manera en que los participantes tienen que romper los globos es: de sentonazo ó panzazo.

Tiempo: 10 minutos.

2. **DINÁMICA DEL GLOBO AEROSTÁTICO PARA GRUPOS DE TRABAJO**

En esta dinámica, pondremos en práctica competencias como:

- Dinámica de Comunicación
- Dinámica de Manejo de Conflictos
- Dinámica de Debate y Discusión
- Dinámica de Trabajo en Equipo

DESARROLLO: El coordinador o coordinadora leerá al grupo una situación problemática y los participantes deberán debatir hasta llegar a un acuerdo. A cada integrante se le asignará un rol de manera aleatoria y equitativa.

- Sacerdote
- Periodista de chimentos
- Asesor político
- Docente de escuela primaria
- Enfermera
- Funcionaria del Instituto Nacional de Estadísticas y Censo

El grupo deberá debatir y convencer a los otros participantes sobre que integrante deberá abandonar el globo. Es importante aclarar que no pueden ponerse de acuerdo entre los que representan a un rol para abandonar el globo. La decisión debe ser tomada por unanimidad y el voto no debe ser secreto. No se pueden hacer sorteos.

RELATO PARA DEBATIR:

“Un meteorito cae en el océano Atlántico creando una ola gigante que deja sumergidos todos los continentes del planeta. Por suerte, tu y otras cinco personas se encuentran en este momento sobrevolando el Parque Nacional Iguazú en un globo aerostático.

Después de unas horas, el globo comienza a perder aire, pero ven una isla donde bajar. El mar está repleto de tiburones hambrientos y la única forma de que el globo llegue a la isla es tirar a uno de los ocupantes”

Deben tener en cuenta que, son los únicos sobrevivientes y deben asegurar la continuidad de la especie humana.

Cada uno de los integrantes deberá exponer sus argumentos, en función del rol asignado, para persuadir a los demás y salvar su vida. Es importante remarcarles que cuentan con 20 minutos para resolver el conflicto, de lo contrario el globo caerá al mar y todos serán devorados por los tiburones.

3. ***Tema. Presentación y encuadre***

Técnica: Lluvia de ideas

Objetivo: Que las y los participantes se reconozcan entre sí e identifiquen el objetivo del taller. **Materiales:** Hojas de papel, lápices, cinta adhesiva.

Desarrollo: La coordinadora o coordinador deberá:

- Presentar el objetivo del taller tomando en cuenta las ideas de los demás que surjan durante la explicación.
- Pedir la participación de los integrantes para proponer en conjunto las reglas o normas que se desean llevar a cabo durante el taller.
- Las normas que se lleguen a establecer deben ser registradas en hojas de rotafolio y estar pegadas en algún espacio visible del salón donde se esté llevando a cabo el taller vista de todos.

Tiempo: 10 minutos

4. ***Tema: Autoconocimiento***

Técnica: Autorretrato

Objetivo: Que los participantes identifiquen en sí mismos las características generales y particulares que los hacen ser quienes son.

Materiales: Hojas de papel, lápices. **Desarrollo:**

- La coordinadora entrega a cada participante una hoja en la que deben “dibujar” su propio retrato, pero éste no debe representar aspectos físicos, sino aspectos interiores como, estados de ánimo, sentimientos, actitudes y pensamientos.

- Los participantes le regresan la hoja a la coordinadora, pero ésta no debe tener nombre.
- Posteriormente la coordinadora reparte los retratos a los participantes de manera que nadie quede con su propio retrato.
- Los participantes se forman en círculo y cada uno explica lo que entendió del dibujo y su interpretación, para después adivinar de quién es el retrato.

Tiempo: 30 minutos.

5. ***Tema: Aceptando nuestras debilidades***

Objetivo: Analizar la importancia que tiene aceptar las propias debilidades y limitaciones, observando que todas las personas las tienen, sin que ello nos haga sentirnos menos o devaluados y aceptándolas sin avergonzarse de ellas.

Materiales: Hojas de papel, lápices, cinta adhesiva.

Desarrollo:

- La coordinadora entrega dos hojas de papel a cada participante en la cual dibujan sus manos.
- En la mano derecha los participantes escriben sus limitaciones, ya sea en la palma o en los dedos, siendo el número de limitaciones el que cada uno quiera.
- En la mano izquierda escriben sus habilidades y alcances.
- Las hojas se pegan en las paredes del salón, para que los demás compañeros las puedan leer.
- Posteriormente se lleva a cabo una puesta en común donde la coordinadora explica la importancia que tiene el aceptar nuestras limitaciones y también nuestras habilidades, como parte de nosotros mismos.

Tiempo: 15 minutos.

6. ***Tema: Autoevaluación***

Técnica: El árbol de los frutos

Objetivo: Lograr que el/la participante haga un recuento de sus principales éxitos personales.

Materiales: Hojas blancas, lápices, cinta adhesiva

Desarrollo:

- La coordinadora pide a los miembros del grupo que dibujen en una hoja de papel un árbol con frutos y raíces.
- Después de que hayan terminado de dibujar el árbol, los participantes escriben sus fortalezas y debilidades en las raíces, y sus frutos y logros que han sido significativos en su vida, en los frutos.
- Los trabajos se pegan en las paredes del salón para que todos los compañeros se puedan dar cuenta de los éxitos que los demás tienen.
- Después se lleva a cabo una puesta en común sobre la importancia de reconocer las fortalezas que todos tenemos, así como las debilidades y fallas, pues también son parte de nosotros, observando lo que podemos hacer para mejorarlas.

Tiempo: 20 minutos.

7. *Tema: Mis propias decisiones*

Técnica: Mis propias decisiones

Objetivo: Que los y las participantes analicen los factores que influyen en la toma de decisiones y la importancia de éstas.

Materiales: Tarjetas Desarrollo:

- La coordinadora forma equipos pequeños, dependiendo el número de participantes.
- Le da a cada uno de los equipos una tarjeta que contiene una historia o situación de vida, sobre la cual existen diversas opciones para tomar una decisión.
- Los equipos leen sus tarjetas y se organizan para realizar una representación de la historia o caso que contenga.
- Al término de las representaciones, la instructora les hace preguntas sobre al por qué decidieron representarla de esa manera y cómo llegaron a elegir una opción,

cuáles fueron sus criterios para tomarla y qué otros puntos importantes tomaron en cuenta.

Tiempo: 50 minutos

5.4. FORMATO DE CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	RECURSOS	CUANDO	EVIDENCIA	SE CUMPLIÓ

5.4.1. COMO OBTENER INDICADORES

TIPO INDICADOR	FÓRMULA	RESULTADO	
Cobertura	$\frac{\# \text{ Actividades ejecutadas}}{\# \text{ Actividades programadas}} * 100$	Trimestre I	
		Trimestre II	
		Trimestre III	
		Trimestre IV	

***LA JUBILACIÓN ES CUANDO
DEJAS DE VIVIR PARA TRABAJAR
Y COMIENZAS A TRABAJAR PARA
VIVIR***

